الجامعة الاردنية

كلية الدراسات العليا

العمالة دون حد الاستخدام الامثل في القطاع الصناعي

دراسة حالة الصناعات القائمه في مدينة عمان الصناعية

اعداد الطالب

عبدالمنعم عمر محمد مصطفى

عميد كلية الدراسات العليا

اشراف

الاستاذ الدكتور حرب الحنيطي

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير

في الدراسات السكانية بكلية الدراسات العليا في الجامعة الاردنية

حزيران ١٩٩٦

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ٥ / ٦ / ١٩٩٦ واجيزت.

اعضاء اللجنة :

١. الاستاذ الدكتور حرب الحنيطي رئيسا ـــــــ

٢. الاستاذ الدكتور موسى سمحة عضوا ـــــــ

٣. الدكتور محمد العربي عضوا ـــــــ

أهداء

الى امي نبع الحنان

والى ابي نهر العطاء

شكر وتقدير

احمد لله الذي اعانني علي انجاز هذه الدراسة واخراجها الى حيز الوجود .

ويشرفني ان اتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى استاذي الفاضل الاستاذ الدكتور حرب الحنيطي الذي اسهم بجهوده المباركة وارشاداته وتوجيهاته وتشجيعه الدائم في اتمام هذه الدراسة.

كما اتقدم بوافر شكري وعظيم امتناني الى جميع اعضاء الهيئة التدريسية في قسم الدراسات السكانية لما ابدوه من اهتمام وتشجيع.

ويسعدني ان اتقدم بشكري الى ادارة مؤسسة المدن الصناعية والى سائر الذين ساهموا باخراج هذه الرسالة بخاصة الزميل والصديق محمد الشخاترة الذي لم يتوان عن أي مساعدة ولم يبخل بأي جهد.

والى اخواني على صبرهم والى كل الاصدقاء الذين قدموا المساعدة بصورة مباشرة او غير مباشره جميل الشكر والعرفان .

المحتويات

	الموضوع	رقم الصفحة

قائمة الجداول

الملاحق

الملخص

العمالة دون حد الاستخدام الامثل في القطاع الصناعي
دراسة حالة الصناعات القائمه في مدينة عمان الصناعية

اعداد الطالب: عبدالمنعم عمر محمد مصطفى

اشراف: الاستاذ الدكتور حرب الحنيطي

الاستخدام دون الامثل UNDERUTILISATION OF LABOR من المشاكل التـي يعـاني منهـا افراد القوى العاملة والتى استحوذت على اهتمـام علمـي منـذ فـترة ليسـت بـالقصيرة، الا ان تطويـر مقاييسها مازال دون مستوى الاهتمام. وهـذه المشـكلة تـوازي مشـكلة البطالـة مـن حيـث اثرهـا علـى العملية الانتاجية ولكن نادرا ما يتم دراسة هذه الظاهرة.

وقد استخدم مفهوم " دون الاستخدام الامثل" في هذه الدراسة كمفهوم عام يشير الى الانتفـاع الناقص من العمالة UNDEREMPLOYMENT وهو الحالة التي تحدث عندما يكون تشغيل الفرد غير كـاف بالنسبة الـى معـايير محـددة، أو بالنسـبة الـى وظيفـة اخـرى، مـع الاخـذ بعيـن الاعتبـار مهارته/مهارتها (من تدريب وخبرة عملية) .

وهذا البحث يدرس اهم المتغيرات التي لها علاقة او تأثير في ظاهرة الانتفاع الناقص والتـي تم قياسها، وهي الانتفاع الناقص بساعات العمل، عدم التوافـق مـا بيـن المسـتوى التعليمـي والوظيفـة واخيرا الانتفاع الناقص بمستوى الدخل. حيث يعد في حالة انتفاع ناقص كل فرد يعمل لأقل من مـدة العمل الطبيعية لأسباب لا ارادية (اقتصادية) وهو في حالة بحث او اسـتعداد لعمـل اضـافي، او ومـن كان يعمل في وظيفة لا توافق مستواه التعليمي ضمن المجموعـه المهنيـة الواحـدة، واخـيرا كـل فـرد يعمل بوظيفة ما ليوم عمل كامل يقل فيها اجمالي دخله عن مسنوى خط الفقر.

وفي هذه الدراسة تم استخدام اساليب احصائية متنوعة كالجداول المتقاطعـة للتحليـل الثنـائي واسلوب الانحدار اللوجستي كتحليل متعدد المتغيرات للوصول الـى اهـم المتغـيرات التـى تؤثـر علـى احتمال تعرض الافراد لهذه الظاهرة.

واظهرت النتائج ان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين متغير الجنس، المستوى التعليمي، المهنة و عمر الفرد وما بين ظاهرة الانتفاع الناقص.

وقد خلصت الدراسة الى ان حوالي ٦٠ ٪ من افراد العينة هم دون الاستخدام الامثل باشكاله الثلاث التي تمت دراستها هي الانتفاع الناقص بعدد ساعات العمل، والانتفاع الناقص بمستوى الدخل، واخيرا الانتفاع الناقص بالمستوى التعليمي بحيث يمكن تلخيص النتائج على ان الافراد صغار السن ويعملون في مجال الخدمات والمهن الاولية وفي مجال الانتاج و لا يوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما هم اكثر احتمالا للتعرض لحالة من الانتفاع الناقص اكثر من غيرهم من الافراد.

تضمنت هذه الرسالة اربعة فصول رئيسية، حيث جاء الفصل الاول على شكل مدخل عام لهذه الدراسة متضمنا موضوع الرسالة واهميتها والاهداف الرئيسة. وتضمن الفصل الثاني منهجية البحث والدراسة الميدانية، فيما بحث الفصل الثالث في الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لمجتمع الدراسة، واخيرا بحث الفصل الرابع في تحليل ومناقشة النتائج .

الفصل الأول

مدخل عام

١-١ موضوع الدراسة ومشكلتها :

شهد الاقتصاد الاردني تطورا ونموا متسارعا في أوائل السبعينيات، وساعده في ذلك انفتاحه على اقتصاد العالم المتقدم ذي التقنية العالية و التقدم العلمي مما وضع الاردن في مرتبه متقدمة ضمن مجموعة الدول النامية من حيث التصنيع. وقد تم ذلك على الرغم من الظروف الصعبة و التحديات الكبيرة التي واجهها هذا البلد الصغير في حجمه والكبير في إمكانياته وطموحاته.

وكغيره من البلدان الناميه المتطلعه نحو مستقبل افضل و السائره في ركاب التطور والنمو وفق منهج واستراتيجيه واضحه، واجه اقتصاده عقبات ومشاكل كثيره في طريق نموه الاقتصادي والاجتماعي. ففي اوائل النصف الثاني من هذا القرن واجه الاردن صعوبات كثيره في مجال نقص الموارد الطبيعيه، وندرة الموارد الماليه والتخلف التكنولوجي، وشيوع ظاهرة البطاله في صفوف القوى العامله، و انخفاض مستوى دخل الفرد وتدني مستوى المعيشه (١). ولكون الاردن احد الدول الناميه التي تخطو اولى خطواتها في مجال الصناعه والتصنيع، وبخطوات واضحه وواثقه استطاع ان يتغلب ويتخطى الكثير من السلبيات والمعوقات التي واجهت اقتصاده الفتي الا انه مازال يعاني من ضعف الانتاجيه حيث لم تحظ الانتاجيه بالاهتمام المطلوب داخليا شأنه في ذلك شأن معظم الدول الناميه بما فيها البلدان العربيه .

وكان للعوامل السكانيه اثرها على الكفاءة الانتاجيه للاقتصاد ككل، حيث ان هنالك علاقه وثيقه بين معدلات الاستثمار ونمو الانتاجيه ، فالعلاقه تعتمد على العرض والطلب وعلى عنصر راس المال كأحد عناصر الانتاج بالاضافه الى العناصر الاخرى ، ولكن ليس الاستثمار ومعدلات الاستثمار السبب الرئيس وراء نمو الانتاجيه في المجتمع ولكن وراء ذلك كيفية الاستثمار وبخاصه استثمار العنصر البشري والكيفية التى يتم فيها استغلال هذا المورد الهام(٢) .

من هنا كان من الاجدى ان يلقى موضوع الانتاجيه الاهتمام الرئيسي وخاصه انتاجية العنصر البشري كون المجتمعات الناميه هي الاكثر حاجه لزيادة انتاجيتها حتى تتمكن من النهوض بأقتصادها وتوفر المزيد من الرفاهيه لأفراد شعوبها على أعتبار أن الانتاجيه احد مفاتيح التقدم الاقتصادي والاجتماعي (٣). وهناك اعتقاد بان مشكلة تخلف دول العالم الثالث هي بالدرجه الاولى مشكلة تخلف انتاجية العامل فيها (٤) . وتعتبر

الانتاجيه مقياسا لكفاءة العامل . من هنا تظهر اهمية العامل كأبرز الموارد الانتاجيه الواجب اعطاؤها المزيد من الاهتمام والرعايه والتركيز على تطويرها. حيث وجد في كثير من الدول الناميه ان جزءا كبيرا من القوى العامله غير مستغل بالمعنى الكامل للعماله اى ان عمالتهم ناقصه، ولا ينتفع من عمالتهم بشكل كامل، او بمعنى ادق ان عمالتهم دون الحد الادنى للانتفاع الامثل، وذلك بالنسبه لساعات العمل والدخل المتأتي من العمل، واخيرا عدم التوافق مابين الخبره والمهاره المكتسبة وما بين الوظيفه .

ونتيجة لمتغيرات وظروف معيشية يضطر هؤلاء للاشتغال باعمال هامشيه وعادة ما تتصف هذه الاعمال بأنخفاض الانتاجيه وتدني الاجور مما جعل هذه الظاهره تؤدي الى بروز مفهوم عدم الانتفاع او الاستغلال الامثل للعماله (Underutilization) ، وقد استخدمت هذه التسميه في هذا البحث كمفهوم عام ليشير الى عدم كفاية استخدام العنصر البشري بشكل امثل، وقد عرّف مكتب العمل الدولي " الانتفاع الناقص " (Underemployment) بأنه حالة الفرد الذي يكون تشغيله او وظيفته غير كافيه بالنسبه لمعاييرمحدده او بالنسبه لوظيفه اخرى مع الاخذ بعين الاعتبار مهارته/مهارتها من تدريب وخبرة عملية (٥)، وكما عرفت ظاهره الانتفاع الناقص من العمالة ايضا بأنها الفرق بين حجم العمل الذى يعمله الفرد المستخدم وبين حجم العمل الذي يرغب ويقدر على عمله في الظروف الطبيعية (٦)، ويحدد مدى الانتفاع الناقص بانه الدرجه التي تفشل فيها وظيفة العامل باستخدام كامل طاقته الانتاجيه . والحاله القصوى للانتفاع الناقص هي البطاله، فالشخص العاطل عن العمل هو دون الاستخدام الامثل بشكل مطلق بينما لا نستطيع القول بأن الشخص العامل انه مستخدم بالشكل الامثل (٧). وقد بينت بعض الدراسات التي اجريت في الدول النامية ان ظاهرة الانتفاع الناقص اكثرتفشيا وانتشارا من مشكلة البطالة (٨) وهي اكثر بروزا لدى فئات المتعلمين وصغار السن من العاملين، كما بينت بعض اثارها السلبيه على الفرد وعلى المجتمع ككل من حيث تدني المستوى المعيشي من ناحيه، و تأثيرها على الكفاءه الانتاجيه من الناحيه الاهم والاخطر.

١-٢ الانتفاع الناقص تعريفه وتطوره:

يعود مفهوم الانتفاع الناقص من العمالة الى عقد الثلاثينيات من هذا القرن حيث تسببت حالة الركود او ما سمي في ذلك الوقت " بأزمة الاقتصاد الكبرى " بأنخفاض الطلب العام بشكل كبير وحاد، مما ادى الى انخفاض في الطلب على الايدي العامله صاحبه نقص في فرص العمل المتاحه وأدى ذلك الى انخراط الافراد بالاعمال الهامشيه المتوفره، وهي في الغالب اعمال تنخفض فيها انتاجيتهم الحديه عن مستواهم المهاري والتعليمي، وقد سميّت تلك الحاله بالتعطل المستتر(٩) (Disguised Unemployment). ثم استخدم هذا المفهوم على نطاق واسع فيما بعد ليعبر عن حالة عدم استخدام امثل لعنصر العمل تتمثل في عدم كفاية استخدام هذا العنصر بالنسبه لمستوى معياري محدد وهو ما اصطلح على تسميته بالعمالة الناقصة (Underemployment) (١٠).

ونظرا لما لهذه الظاهره من تأثير على حياة الافراد وعلى مستوى معيشتهم فقد حظيت باهتمام عالمي حيث وضعت لها منظمة العمل الدوليه تعريفا محددا ودقيقا وقد عملت تمييز شكلين رئيسين لهذه الظاهرة هما:

١- الانتفاع الناقص الظاهر (Visible Underemployment)

وحسب التعريف الدولي فإن الفرد يكون في حالة انتفاع ناقص ظاهر اذا توفرت الشروط الثلاثة التاليه مجتمعه:-

أ. العمل لساعات اقل من المستوى السائد في سوق العمل

ب. ان يكون هذا السلوك مفروضا على العامل وليس بمحض ارادته

جـ. ان يكون الفرد في حالة بحث او استعداد لقبول عمل اضافي خلال الفتره المرجعيه للبحث.

٢- الانتفاع الناقص المستتر (Invisible Underemployment)

اما النوع الثاني فيعد الفرد فيه في حالة الانتفاع الناقص المستتر حال توفر احد الشروط التاليه:

أ. انخفاض دخل الفرد من عمله الى المستوى الذى يعجز فيه عن اشباع حاجاته الاساسية .

ب.عدم الاستخدام الامثل لمهاراته وتعليمه ضمن وظيفته التي يشغلها.

انخفاض انتاجيته الحديه في العمل الذي يؤديه(٥) .

يحاول الباحث من خلال هذا البحث ان يدرس ظاهرة الانتفاع الناقص في اكبر تجمع صناعي في الاردن الا وهو مدينة عمان الصناعيه في سحاب، والتي تضم في جنباتها ما يقارب ٣٠٠ مصنع يعمل فيها اكثر من ٩٠٠٠ عامل وعاملة(١١) في مختلف المستويات المهنيه والاكاديميه وذلك للوقوف على مدى وجود هذه الظاهرة، ومحاولة التعرف على اهم الاسباب التي تقف وراءها، ومحاولة تقدير الاثار المحتمله لهذه الظاهره على المستوى الكلي للسكان والمجتمع وبالتالي على الانتاج القومي.

١-٣ اهمية الدراسه:

تعتبر هذه الدراسه الاولى في الاردن التي تبحث في ظاهرة الاستخدام الامثل للعماله، وتبحث في الاسباب الرئيسه التي تقف خلف هذه الظاهره وفي الانعكاسات المحتمله على الافراد وعلى المجتمع ككل.

واهمية هذه الدراسه تنبع من اهمية العنصر البشري، حيث يعد الاردن من البلدان التي تفتقر للموارد الطبيعيه، لكنه يمتاز بموارده البشريه ذات الكفاءه العاليه، و التعليم والتدريب الفني المتميز. ويشهد له بذلك النمو الذي حققه الاقتصاد الاردني في الستينيات والسبعينيات . وما رافقه من طلب على العماله الاردنيه الماهره والمدربه ، حيث يعد الاردن من الدول المصدره للعماله لمعظم الدول العربيه بحيث ساهمت تحويلات العمال الاردنيين في الخارج في رفد الاقتصاد الوطني بالعملات الصعبه، وفي تمويل الكثير من الاستثمارات والمشاريع الانتاجيه (١).

من هنا يرى الباحث ان الموارد البشريه هي اساس عملية التنميه بدورها المتميز في زيادة الانتاجيه، وبالتالي رفع مستوى اداء الاقتصاد الوطني وتحقيق الرفاه الاجتماعي، لذلك فأن استخدام العنصر البشري بكفاءه وفاعليه يتطلب البحث والاستقصاء لمعرفة اسباب وابعاد المعوقات التنمويه التي تعيق انتاجية العماله بشكل عام، وفي القطاع الصناعي بشكل خاص .

هنالك مظهران رئيسان يحددان مدى مشكلة الاستخدام، فالمظهر الاول يتعلق بالبطاله وحجمها، ومعظم السياسات الموجهة نحو الحد من مشكلة البطاله تسعى لمقابلة ماهو متوفر من وظائف مع مجموع السكان النشيطين اقتصاديا آخذين بعين الاعتبار نوعية وكمية ماهو متوفر من فرص العمل مع اعداد العاملين، ومدى رغبتهم وقابليتهم لعرض كميه محدده من العمل.

المظهر الثاني يتعلق بمدى الاستفاده من الاستخدام وهو ما يمكن ايجازه بمدى توفر فرص عمل لمدد كافية للعاملين، وهل تتوفر الرغبة لديهم للمزيد من العمل، والى اى مدى تعمل هذه الفرص المتاحة على استغلال مهارات العاملين وطاقاتهم الانتاجية، وما هي الاحتياجات الفعلية من القوى العملة للأبقاء على المستوى الحالي من الانتاجية ضمن مفهوم الانتاج الكلى (٥) .

وعند دراسة مشاكل التشغيل و الاثار الناتجه عن مشكلة البطاله يجب الاخذ بعين الاعتبار مجموعه من المواضيع التى لها تأثير مباشر في قرار مخططي و واضعي السياسات المتعلقه بالقوى العامله . ومن اهم هذه المواضيع " الاستخدام الامثل " وفيما اذا كان عنصر العمل كأحد عناصر الانتاج الرئيسيه يستخدم بشكل فعال وكامل وتحت اية ظروف ، لهذه الاسباب تبرز اهمية مفهوم الانتفاع الناقص كأحد مظاهر الاستخدام الناقص او الاستخدام بغير فاعليه.

والانتفاع الناقص يأخذ ثلاثة اشكال بالاضافة الى البطالة الكاملة وهذه الاشكال هي :

١- عدم التوافق مابين التخصص العلمي والوظيفه

٢- العمل لساعات اقل من ساعات العمل المحدده ضمن تشاريع العمل

٣- انخفاض الاجور بشكل غير طبيعي

و الاثار السلبيه للاستخدام غير الفعال للقوى البشريه تأخذ بعدين على المستوى الكلي والجزئي ، فعلى المستوى الكلي نجد ان المشكله تظهر وبشكل واضح لدى المتعلمين، ذوي الاختصاصات الفنيه حيث أن الكثير من المتعلمين هم في وظائف لا تتوافق مع تعليمهم وتدريبهم، لذلك فإن هذا الجزء من القوى العامله لا يساهم بكامل انتاجيته المتوقعه ضمن العمليه التنمويه ، ومن هذه الزاويه فإن اى استخدام غير فعال للقوى البشريه يجب ان يعطى الاولويه ضمن الخطط التي تستهدف الدمج الكامل لهؤلاء ضمن العمليه الانتاجيه .

اما بالنسبه للشكل الثاني للعماله الناقصه وهو ساعات العمل فإن اي انخفاض لساعات العمل الفعليه دون ساعات العمل المحدده كحد ادنى لساعات العمل اليوميه يؤدي الى خسارة فعلية مما يعني ان هناك ساعات عمل متاحه غير مستغله ومعطله ، واذا ما حولنا هذه الساعات لايام عمل نستطيع الوقوف على حجم الخساره من حيث ايام العمل المهدوره على مستوى الاقتصاد ككل . وفيما يتعلق بالاثار الناجمه عن انخفاض الاجور بشكل غير طبيعي فأنه من المتوقع ان انخفاض الاجور سيؤثر على كفاية الدخل لاشباع الحاجات الاساسية للفرد العامل، ولافراد اسرته الذين يعولهم وبالتالي انخفاض مستواه المعيشي الذي سينعكس حتما على كفاءته الانتاجية، كما ان انخفاض الدخل له اثار اكثر تعقيدا من حيث ان الدخل هو الذي يحدد انماط الاستهلاك والادخار والتي بدورها تحدد مستوى الاستثمار، ومن ثم الانتاجية على مستوى الاقتصاد القومي. وبما انه لا يوجد تشريع قانوني يحدد الحد الادنى للاجور نستطيع الاخذ به لتحديد حجم المشكله الا اننا نستطيع الاستعاضه عن الحد الادنى للاجور كأن نأخذ خط الفقر كنقطه فاصله (١٠) .

اما على المستوى الجزئي فأن الاهتمام منصب على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للفرد ، لذلك فالاستخدام الكامل لطاقات العامل يوفر له الدخل المناسب الذي يمكنه من رفع مستواه المعيشي ، هنا وعلى هذا المستوى فإن الجهود يجب ان تنصب على تحديد اهم المتغيرات التى تؤثر على العامل وتمنعه من تحقيق المزيد من الانتاج وبالتالي المزيد من الدخل ، وبنفس الوقت دراسة ظروف التشغيل التي تقف كحاجز امام زيادة الانتاجيه ومن ثم الدخل .

لذلك يرى الباحث ان عدم استغلال قدرات وطاقات العاملين بشكل كامل يؤدي الى هدر الطاقات وضياع الثروات، وبالتالي فأن الخاسر الحقيقي هو الانسان ، حيث ان

التشغيل الناقص وغير الامثل مرتبط ارتباطا مباشرا بمستوى الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للافراد والجماعات على حد سواء . و هدف تطوير العنصر البشري وتشغيله بأعلى كفايه واكبر انتاجيه واعظم فاعليه يتطلب البحث والاستقصاء لمعرفة اهم العوامل التى تقف خلف هذه الظاهره بشكل يوازي اهمية معرفة العوامل الاقتصاديه والاجتماعيه والتكنولوجيه والبيئيه المؤثره في الانتاجيه.

١-٤ اهداف الدراسه

من الاهداف العامه لدراسة وتحليل موضوع الاستخدام الامثل وبعض مظاهر الاستخدام الجزئي للقوى العامله المساهمه في تقديم بعض المؤشرات للمخطط لاعداد وتقويم السياسات والاجراءات المتخذه في التنبئوات الخاصه بالقوى العامله والمعده لتحقيق الاستخدام الامثل للعامل المنتج .

كما يمكن توجيه اهتمام خاص لظاهرة الانتفاع الناقص من العمالة والتي تنتشر بشكل خاص بين العاملين في القطاع الزراعي، وفي المنشآت الصناعيه الصغيره، وفي المناطق الاقتصاديه المتخلفه، ولدى العمالة الموسمية في العمل في الزراعه وفي البناء، وبين فئات العمال المعرضين للتمييز في مجال الاستخدام بسبب الجنس او السن او العرق .

وتتمثل اهداف فيما يلي :

١- محاولة التعرف على ابعاد المشكله على مستوى القطاع الصناعي، ومن ثم محاولة تحديد اهم المتغيرات التى تؤثر في انتاجية العاملين.

٢- تقدير عدد الافراد في حالة الانتفاع الناقص في القطاع الصناعي عن طريق مقارنة ساعات العمل الفعليه مع ساعات العمل المعتاده، او المحدده ضمن تشاريع العمل.

٣- تقدير حجم العمل المتاح وغير المستغل معبّرا عنه بأيام عمل لكل عامل.

٤- تقدير عدد الافراد في حالة عدم التوافق وذلك من حيث مدى موافقة ومواءمة تخصصاتهم العلميه والتدريبيه مع وظائفهم.

٥- تقدير عددالافراد في حالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل

٦- تحديد اهم المتغيرات ذات العلاقة والتي تؤثر في احتمالية تعرض الافراد لهذه الظاهرة.

١-٥ الدراسات السابقة

تعد هذه الدراسة من الدراسات الاولى التي تبحث في الانتفاع الناقص، حيث لم يسبق ان تمت دراسة هذه الظاهرة على المستوى الوطني، حيث تركزت الدراسات المتعلقة بدراسة العمل على خصائص ومتغيرات القوى العاملة والبطالة ومعدلاتها وفيما يلي اهم الدراسات التى اتيح للباحث الاطلاع عليها.

الدراسات العربية :

اظهرت دراسة ليلى الخواجه " التعطل المستتر في القطاع العام حالة مصر " ١٩٩٤، تفاقم ظاهرة التعطل المستتر وخطورة انعكاساتها السلبية على القطاعات المختلفة في الاقتصاد المصري بصفة عامة وفي قطاع الاعمال العامة بصفة خاصة. واهم الاثار السلبية للتعطل المستتر فيما يترتب عليه من تخفيض بحجم الناتج الكلي الممكن، وفي انخفاض كفاءة العملية الانتاجية، وفي ارتفاع تكلفة الانتاج بسبب تحميل كل وحدة منتجة بتكاليف عمالة غير مستغلة فضلا عن هدر موارد استثمار العنصر البشري. اما على الصعيد الفردي فإن تأثير هذه الظاهرة على الفرد يتمثل في العمل لساعات اقل والحصول على دخل منخفض لا يسمح بأشباع احتياجات العامل الاساسية، والاهم من ذلك عدم الاستخدام الامثل لمهاراته وملكاته وانخفاض انتاجيته في العملية الانتاجية مما يترتب على ذلك معاناة العامل نفسه من حالة الاحباط واليأس من ناحية. ومن ناحية اخرى شعوره بعدم الامان والاستقرار بسبب اضطراره للقيام بأعمال اضافية اخرى وبحثه المستمر عن عمل آخر يناسب قدراته.

وقد عملت الباحثه على تقدير حجم التعطل المستتر في القطاع العام المصري من خلال منهج محدد، وهو تحليل الهيكل المهني التفصيلي لاجمالي القوى العاملة المشتغلة في القطاع العام، وافترضت الباحثه ان المشتغلين في اقسام مهنية معينة مثل العاملين في الاعمال الكتابية يمثلون عمالة زائدة يمكن الاستغناء عنها بسهولة دون التأثير على نوعية الخدمة المنتجة.

الدراسات الاجنبية:

بينت دراسة خوان برواس١٩٩١ بعنوان "الانتفاع الناقص: من منظور اجتماعي بيئي" (UNDEREMPLOYMENT: ASOCIAL ECOLOGICAL PERSPECTIVE) والتي بحثت اثر المتغيرات التعليمية والوظيفية والسيكلوجية كمحددات لظاهرة الانتفاع الناقص واشكالها هي البطالة، العمل الجزئي اللاارادي، البطالة المتقطعة واخيرا انخفاض الدخل. وقد عدّ الباحث ان كل فرد في حالة انتفاع ناقص هو بالضرورة تعرض لاحد الاشكال الانتفاع الناقص لثلاثة ارباع السنة . وقد وجد الباحث ان احتمالات تعرض الفرد لهذه الظاهرة يزداد اذا كان من سكان المناطق الريفية، كما ان احتمال تعرض الافراد لظاهرة الانتفاع الناقص يزداد كلما قل عمر الفرد، أي ان صغار السن هم الفئة الاكثرتعرضا لهذه الظاهرة، كما وجد الباحث ان العاملين من سكان المناطق ذات معدلات البطالة العالية يزداد احتمال تعرضهم لاحد اشكال التعطل المستتر بالمقارنة مع سكان المناطق الاخرى.

وبينت نتائج دراسته انه كلما قل مجموع سنوات الدراسة عن ١٢ سنة دراسية ازداد احتمال تعرض الفرد لهذه الظاهرة وبنسة اكبر للاناث منها للذكور، كما اظهرت الدراسة ان هناك علاقة ايجابية بين تعرض الفرد لحالة الانتفاع الناقص وما بين الحالة الزواجية. وتساوى الذكور والاناث في نسبة تعرضهم للتعطل المستتر المزمن.

اظهرت دراسة تيرزا ان سولفيان بعنوان العمالة الهامشية، الوظائف الهامشية : الاستخدام دون الامثل للقوى العاملة في الولايات المتحدة .
MARGINAL WORKERS, MARGINAL JOBS : UNDERUTILIZATION IN THE UNITED STATES LABOR FORCE
والتي بحثت في حجم وتركيب الانتفاع الناقص من القوى العاملة بأستخدام اطار الانتفاع من القوى العاملة، وقد وجدت الباحثه ان صغار السن وكبار السن من غير البيض هم الاكثر عرضة لهذه الظاهرة ، كما بينت هذه الدراسة ان هذه الظاهرة تنتشر بشكل كبير بين الافراد ذوي التعليم العالي، كما اثبتت الباحثة ان هذه الظاهرة تنتشر بين صفوف العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية كافة.

بينت دراسة روبرتو مارينو دي اندا، عدم المساواة في العمل: مقارنة الانتفاع الناقص ما بين طبقات العمالة البضاء والعمالة ذات الاصول المكسيكية، ١٩٩١

INEQUALITY AT WORK: A COMPRISON OF UNDEREMPLOYMENT AND STRATIFICATION BETWEEN MEXICAN-ORIGIN AND WHITE WORKERS

والتي عمل الباحث من خلالها على تحليل بينات القوى العاملة البيضاء والقوى العمالة ذات الاصول المكسيكية للفترة الممتدة من عام ١٩٧٦-١٩٨٧ ، ان العمالة من صغار السن ومنخفضة المستوى التعليمي ذات الاصل المكسيكي اكثر قابلية للتعرض للتعطل المستتر من العمال البيض من اصحاب المهن الخدمية وذوي الياقات الزرقاء ضمن المهنة الواحدة. واظهرت الدراسة ان دخل العمالة من اصول مكسيكية يقل بما نسبته ٣٧٪ عن دخل العمالة البيضاء ضمن نفس مستوى التشغيل.

١-٦ صعوبات الدراسه :

من الصعوبات الرئيسه التي واجهت الباحث تتمثل في عدم توفر المراجع الكافيه التي تبحث في موضوع الدراسه ،الا ان توافر بعض المراجع والمقالات الاجنبيه قد ساعد على مواجهة هذه الصعوبة، والدراسات العربيه لظاهرة الانتفاع الناقص نادره بأستثناء دراسة ليلى الخواجا عن ظاهرة التعطل المستتر في القطاع العام في جمهورية مصر العربيه.

وقد واجه الباحث صعوبه في جمع البيانات حيث تتطلب الامر مقابلة افراد العينه من ١٢٧ مصنعا مختلفا .

الفصل الثاني

منهجية البحث

منهجية البحث

يتضمن هذا الفصل وصفا موجزا للمنهجية المستخدمة، كما تضمن استعراضا لكافة طرق القياس التي تعنى بقياس ظاهرة " دون الاستخدام الأمثل " والتي أتيح للباحث الإطلاع عليها من مصادر ومراجع كانت شحيحة الى حد ما، ومن بين هذه الطرق المتنوعة تم اختيار انسبها والتى تتوافق مع اهداف الدراسة، ويتضمن هذا الفصل كيفية اختيار مجتمع الدراسة واختيار العينة، ثم يتطرق الى أداة الدراسة وجمع البيانات والأسلوب الإحصائي المستخدم

٢-١ الإطار النظري

تعد مشكلة الاستخدام احدى المعضلات الرئيسه التي تواجه اقتصاديات العالم سواء على الصعيد السياسي آم على الصعيد الاقتصادي ، من حيث أن هذه المشكلة مرتبطه ارتباطا وثيقا بالمستوى المعيشي للسكان على مختلف فئاتهم ، بالإضافة لكون الموارد البشرية اهم عناصر الإنتاج وهدفا من اهداف التنمية ولكون العمل هو الوسيلة الوحيدة للمعيشه لغالبية افراد المجتمع. وتعاني معظم دول العالم الثالث ذات الاقتصادات الناميه من ازمات كثيره تستنزف مواردها المحدوده، وفي الغالب على شكل انخفاض الكفاءة الانتاجيه للوحدات الاقتصاديه وخاصه انخفاض كفاءة تشغيل القوى العامله التي تمثل اهم واغنى الموارد لهذه الدول، مما يزيد من الاعباء المترتبه على هذه الدول بشكل مستمر، وتوجهها نحو الاقتراض لسد العجز الذي اصبح السمه الرئسيه التى تميز هذه الدول.

و ظاهرة " الانتفاع الناقص " من القوى العامله تمثل احد اهم المشاكل التي تعاني منها دول العالم بعد مشكلة البطاله ان لم تكن تساويها من حيث الاهمية، وخاصه في الدول الناميه، فألاجور المدفوعه للعماله في حالة الانتفاع الناقص، وبشكل خاص في القطاع العام تشكل عجزا ماليا يضاف الى عجز موازنات هذه الدول ٩ . من هنا تبرز اهمية قياس هذه الظاهره للتعرف على اشكالها واثارها المحتمله، وبالتالي سبل معالجتها والحد من اثارها السلبيه .

ومن اكثر ما يميزمفهوم " الانتفاع الناقص من العمل " هو عدم الوصول الى اتفاق عام او لصيغه ثابته تحدد معالم هذه الظاهره وابعادها، ومن ثم قياسها بشكل معياري مما يسمح

بعقد المقارنات بين الفئات السكانيه المختلفه وحتى بين الدول. لذا وجد الباحث ان معظم الدراسات التي تناولت هذه الظاهره والتى تمكن الباحث من الاطلاع عليه تقترح عدة طرق مختلفه ومتنوعه للقياس، ولكنها الى حد ما قريبه من بعضها لكونها تعالج نفس الموضوع .

وقد قام الباحث وبالاعتماد على التوصيات الدوليه لأحصاءات العمل بتحديد الاطار النظري لهذه الدراسه معتمدا على الادبيات والدراسات المرتبطه بموضوع الدراسه . بالاضافه الى الاعتماد على استمارة البحث التى من خلالها تم الحصول على بيانات الدراسه .

٢-٢ فرضيات الدراسة

يفترض الباحث ما يلي :

١- لايوجد فرق ما بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص
٢- ليس هناك علاقة مابين عمر العامل ومابين تعرضه لظاهرة الانتفاع الناقص
٣- ليس هناك علاقة ما بين الحالة الزواجية للعامل وتعرضه لحالة الانتفاع الناقص
٤- ليس هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للعامل وتعرضه للانتفاع الناقص
٥- ليس هناك علاقة مابين مكان سكن العامل وما بين تعرضه للانتفاع الناقص
٦- ليس هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه للانفاع الناقص

كل فرضية من هذه الفرضيات سيتم فحصها على حدة وعلاقتها بظاهرة الانتفاع الناقص، ثم سيتم استخدام التحليل المتعدد المتغيرات لتحديد الاثر الكلي لهذه المتغيرات، بالاضافة لأتجاهات الافراد نحو بعض المتغيرات الوظيفية والتعليمية.

وفي القسم التالي استعراض شامل لاهم طرق القياس التى تبحث في هذه الظاهرة

٢-٣ طرق القياس :

اولا: طريقة النسب الفنيه **Technical Ratio Approch**

تعتمد هذه الطريقه اساسا على تقدير حجم العماله الزائده في حالة الانتفاع الناقص، وذلك بأستخدام بعض المقاييس الفنيه التي تعكس مدى الاستفاده من عنصر العمل بعمل المقارنات اللازمه مع حجم الانتاج الاجمالي ورأس المال المستثمر ومن ثم تقدير حجم العماله الزائده في كل وحده انتاجيه او مشروع . ومن اهم هذه المقاييس

أ- نسبة عنصر العمل الى الانتاج

ب- نسبة عنصر العمل الى رأس المال

ج- نسبة تكلفة عنصر العمل الى اجمالي تكاليف المشروع .

وبعد حساب هذه النسب تتم عملية مقارنة القيم الناتجه بقيم مثلى اخذت من دراسات سابقه، أو لحالات شبيهه ذات اداء متميز، او مقارنتها مع تقديرات محسوبه بوساطة خبراء مختصين، ثم يتم حساب الفرق مابين المؤشرات المحسوبه والمؤشرات المثلى الذي يعبر عن حجم العماله الزائده في المشروع او الوحدة موضوع الدراسه (٩) .

ومن اهم مزايا هذه الطريقه الوضوح وسهولة التطبيق، واما اهم ما يؤخذ عليها فهو

١- لا يمكن تطبيق هذا الاسلوب الا على حالة الوحدات الانتاجيه التي يمكن قياس ناتجها بشكل كمي ورقمي ويصعب تطبيق هذا الاسلوب على الوحدات ذات الطبيعه الخدميه

٢- لا يصلح هذا المقياس لتحديد فئات العمال وخصائصهم ممن هم في حالة الانتفاع الناقص.

٣- يستخدم هذا الاسلوب عادة لتقدير حجم العماله الزائده، أي غير المستغله في وحدات الانتاج في القطاع العام المملوك من الدوله.

٤- كما يؤخذ على هذا الاسلوب تجاهله لأمكانية التطور التكنولجي لطرق الانتاج وامكانية الاحلال ما بين عناصر الانتاج

٥- لا يمكن الاعتماد على نتائج المقارنات مع القيم المثلى، حيث ان هذه القيم قد لا تكون متوافقه مع ظروف الانتاج في المشاريع موضع الدراسه (٩) .

ثانيا: الفائض من قوة العمل (Labor Surplus)

يعتمد هذا المفهوم اساسا على نظرية الاحتياجات من قوة العمل، وهو في الغالب يعكس وجود عدد معين من العماله الزائده في وحده انتاجيه معينه والتي اذا ما تم سحبها من هذه الوحده الانتاجيه فلن يتأثر مستوى انتاجية هذه الوحده بسبب انخفاض انتاجيتها الحديه . فاذا افترضنا ان كمية العمل المطلوبه يحددها مستوى الانتاج وذلك حسب المعادله التاليه

$$Q = f(K, L)$$

حيث تمثل (Q) كمية الانتاج المطلوبه (f) تمثل دالة الانتاج او المستوى التكنولوجي، (K) تمثل كمية رأس المال المستخدم واخيرا (L) هي كمية العمل المطلوبه .

وباستخدام النسبة (S-L/S) حيث (S) تمثل كمية العمل المعروضه، نستطيع الوصول الى حجم العماله الزائده، هذا على افتراض ثبات المستوى التكنولوجي والعوامل الاخرى ، وعند سحب هذه الزياده في العماله من الوحدة الانتاجية موضع الدراسة لن تعمل على تخفيض انتاجية هذه الوحدة، ويشترط في هذا السياق ان العمالة الزائدة معرفة بمفهوم وقت العمل وليس بعدد العمال (١٢) .

وما يؤخذ على هذه الطريقه هو اشتراط تحديد مستويات معياريه حتى نستطيع قياس المطلوب من القوه العامله، او بتعبير آخر تحديد الفرق بين مستويات التشغيل الفعليه ومستويات التشغيل المثلى، والمعضله هي في كيفية تحديد المستوى الامثل ، كما ان هذه الطريقه لاتعطي نتائج حول طبيعة الانتفاع الناقص من حيث التركيب العمري او الجنسي ، تتجاهل امكانية الاحلال بين عناصر الانتاج المختلفه وتغيّر طريقة الانتاج نتيجة التقدم التكنولوجي .

ثالثا: طريقه القوى العامله Labor Force Approch

تعتمد هذه الطريقة على مفهوم قوة العمل ومعدل المشاركة النشطة اقتصاديا للسكان، وحسب تعريف هذا المفهوم الذي ينص على ان السكان النشطين اقتصاديا هم كل الاشخاص من الجنسين الذين يمثلون عرضا للعمل من انتاج السلع والخدمات الاقتصادية،

لذا فان البطاله (Unemployment) تعد احد المكونات الرئيسه لدون الاستخدام الامثل حسب هذه الطريقة (٧) . وبما ان معدل المشاركه هو الاساس المعتمد للتحقق من وجود استخدام غير امثل وفيما اذا كان هنالك انتفاع ناقص ام لا ، وحتى نستطيع اعتبار الفرد مستخدما (Employed) حسب مفهوم المشاركه في النشاط الاقتصادي وبالتالي عاملا منتجا يجب ان يكون قد أستخدم او قام ببعض الاعمال لقاء اجر او مكافأة او ان يكون موظفا لدى فرد آخر او لدى مؤسسه خلال فترة الاسناد الزمني سواء كان عاملا مدفوع الاجر أو صاحب عمل (١٣) ، وعكس ذلك فكل فرد يعد عاطلا عن العمل إن لم يعمل سواء لحسابه او لقاء اجر وكان يبحث او كان مستعدا لقبول عمل.

نجد ان هذا الاسلوب يعتمد على العامل المنتج فقط، ومن هنا يبرز ضعف هذا الاسلوب وهو ان البطالة و معدلاتها لا تكفي لأن تكون مؤشرا لكفاءة استخدام القوى العامله(١٤) .

رابعا: اطار الانتفاع من العماله Labor Utilization Framwork (LUF)

تم تطوير طريقة اطار الانتفاع من العماله على يد الباحث (P. M .Huser.) في بداية السبعينيات، وقد تم تصميمه لقياس صافي الانتفاع الناقص من العماله في القطاع الخاص (١٥)، والمفهوم الاساسي الذي يستند عليه هذا الاسلوب هو كفاية الانتفاع من عنصر العمل (Adequacy of Labor Utilization) ، بحيث ان هذا المقياس يعد مؤشرا حول كفاية فرص العمل التي يوفرها السوق للسكان في سن العمل والنشيطين اقتصاديا منهم، حيث يعد كل فرد مستخدما ضمن هذا الاطار و ينتفع بعمله بشكل امثل اذا كان يعمل لمده طبيعيه وبأجر اعلى من مستوى خط الفقر ويعمل بوظيفه تناسب تعليمه ومهاراته، وعلى العكس من ذلك يعد كل فرد دون حد الانتفاع الامثل اذا كان يعمل لأقل من المده الطبيعيه للعمل المتعارف عليها، وكان دخله من عمله لا يلبي حاجاته الاساسيه ووظيفته لا تلائم طبيعة تعليمه ومهاراته العمليه.

ويظهر ان اطار الانتفاع من العماله يوفر بعض المؤشرات حول مدى انتشار الانتفاع الناقص بين صفوف القوى العامله لأن هذا الاطار يعتمد بشكل اساسي على بيانات مسوحات الاسره .

يتكون هذا الاطار من عدة اشكال للانتفاع من العمالة وهذه الاشكال تقسم افراد القوى العامله الى عدة فئات تعكس في مجملها عدم كفاية الاستخدام (١٤) ويمكن قياس هذه الاشكال بشكل افرادي ايضا، وهذه الفئات هي

١- فئة شبه العمل : تتكون هذه الفئة من الافراد المحبطين من القوى العامله ويشمل تعريف العماله المحبطه جميع الافراد الذين هم خارج القوى العامله بسبب شعورهم بعدم وجود عمل مناسب متاح لهم او لشعورهم انهم ضحايا الاضطهاد كاللاجئين او لوجود بعض الاعاقات الجسديه او العقليه .

٢-فئة البطاله : تشمل هذه الفئة اعداد العطلين عن العمل بشكل كامل

٣- فئة ساعات العمل : ويقاس ضمن هذه الفئة عدد الافراد الذين يعملون لأقل من ساعات العمل الطبيعيه بشكل لا ارادي وهو ما يعرف بالعمل الجزئي كسلوك مفروض على الفرد العامل .

٤- فئة الدخل: ويقاس ضمن فئة الدخل للأفراد الذين يعملون ليوم عمل كامل (Full Time Work) ويتقاضون اجورا تقل عن مستوى خط الفقر السائد او الحد الادنى للاجور.

٥- درجة عدم التوافق مابين المستوى التعليمي والتدريب العملي والوظيفه: وتشمل هذه الفئة جميع الافراد ممن يعملون بوظائف لا تناسب تعليمهم وتدريبهم

٦- واخيرا ماتبقى من الافراد (Residual) ويمثلون الفئه المستخدمه بشكل امثل، وذلك حسب ما تفترض هذه الطريقه.

ويفترض هذا الاسلوب ان هذه الفئات مرتبه بشكل هرمي، ويفترض هذا الاطار ان افراد القوى العامله موزعون ضمن هذه الفئات بحيث ان اى فرد من القوى العامله يقع ضمن فئه واحده فقط، وهذه العناصر شامله لكل الفئات التي يحتمل ان يقع ضمنها الفرد المستخدم (١٤) (١٦) .

ويمكن تلخيص ما سبق بحيث يقسم افراد القوى العامله الى قسمين رئيسين: الى مستخدمين بشكل كامل وامثل والى مستخدمين (مشتغلين) بشكل اقل من الاستخدام الامثل

ا- استخدام كاف وامثل (Adequatly Utilized)

ب- ما دون االاستخدام الامثل (Underutilized) واشكاله

١- البطاله

٢- ساعات العمل

٣- مستوى الدخل

٤- عدم توافق الوظيفه والتعليم او التدريب .

حتى نستطيع تطبيق هذا الاسلوب وقياس هذه الاشكال يلزمنا عنصران اساسيان هما

١- دليل او مؤشر لوصف الحاله (Indicator)

٢- حد فاصل للتميز والفصل ما بين ما هو امثل وبين ما هو دون الانتفـاع الامثـل (Cut-Off Level).

والجدول التالي يبين بعض الحدود الفاصله وبعض الادله المحتمله :

جدول رقم (١)

بعض الحدود الفاصله وبعض الادله المحتمله :

انتفاع ناقص (دون الاستخدام الامثل)	الدليـل	الحد الفاصل
البطـالـه	ساعات العمل	صفر ساعة عمل
مدة العمـل	ساعات العمل	اقل من المدة الطبيعيه للعمل
مستوى الدخـل	الاجر خلال فترة الاسناد الزمني	الحد الادنى للاجور (خط الفقر)
توافق الوظيفه والتعليم	مستوى التعليم (عدد سنوات الدراسه التي اكملت بنجاح)	الانحراف المعياري فوق متوسط التعليم لكل مهنه

المصدر:-

Ghazi M.Farooq & Yaw Ofosu " Population, Labor Force And Employment: Concepts, Trends And Policy Issues "
World Employment Program, Paper No 9 Ilo, Geneva 1992, Pp. 33

الا ان استخدام الاسلوب السابق تشوبه بعض اوجه القصور وفيما يلي اهمها :

١- ان استخدام الدخل كمؤشر لقياس كفاية التشغيل هو موضع تساؤل بحد ذاته، فانخفاض الدخل عن مستوى معين قد لا يعني تأثر الانتاجيه، ففي غالب الاحوال يكون انخفاض الدخل هو ناتجا عن ترتيبات العمل ولا يعني بالضروره انتفاع ناقص.

٢- كما ان اختيار التعليم والتدريب العملي كمعيار لقياس عدم التوافق مابين المهنه ونوعية التعليم والتدريب الذي تتطلبه مهنه معينه يتطلب تقييما شاملا لنوعية المهن التي تقابل المهارات لاصحاب الوظائف التي يشغلونها، وتتطلب كذلك عملية جمع البيانات

اسئله خاصــه للافـراد ذوي المسـتويات العاليـه مـن التعليم والذين اختـاروا بشـكل ارادي وظائف تقـل عـن مسـتواهم التعليمـي، وقـد تجـاهل هـذا الاسـلوب امكانيـة تطـور التعليـم، وتجاهل كذلك ان متطلبات بعض المهن من التدريب والتعليم قد تتغير عبر الزمن .

٣- واخيرا نجد ان عملية اختيار الحدود الفاصله للدخل او للمستوى التعليمي هـي عمليـه غير موضوعية ويشوبها نوع من الصعوبه خاصه اذا ما تطلبت العملية تحديد حد فـاصل لكل مجموعــه مهنيـه، او مجموعـه سكانيه مختلفـه، وغيرهـا مـن التقسيمات الاقتصاديـه والاجتماعيه.

خامسا: طريقة منظمة العمل الدوليه

تم استخدام مفهوم الانتفاع الناقص على المستوى الدولي في المؤتمـر الدولـي لأحصـاءات العمل الدولي عـام ١٩٤٨، وثـم جـرت مناقشـته فـي المؤتمـرات اللاحقـه، وفـي المؤتمـر المنعقد عام ١٩٦٦ عرف مفهوم الانتفاع الناقص على انه الحاله التي تحدث عندما يكـون تشغيل الفرد غير كاف بالنسبه لمعايير محدده او بالنسبه لوظيفه اخـرى، مـع الاخـذ بعيـن الاعتبار مهارته الوظيفيه من تعليم وخبره (٥) .

وحسب التعريـف الدولـــي هنالك شـــكلان رئيســـان يأخذهمــا الانتفـاع النـاقص، الاول :-الانتفاع الناقص المنظور (Visible Underemployment) الذي يعكس عدم كفاية حجـم التشغيل، والشكل الثاني: الانتفاع الناقص المستتر (Invisible Underemployment) الـذي يظهر على شكل انخفاض غير طبيعي بالدخل المتأتي من العمل، وعدم استغلال المهـاره والتعليم، واخيرا على شكل انخفاض غير مبرر للانتاجيه، وحسب توصيات منظمة العمـل الدوليه تقتصرعملية القياس على قياس الانتفاع الناقص المنظـور فقـط، حسبما جـاء فـي مؤتمر العمل الدولي المنعقد في عام ١٩٨٢ .

وفيما يلي استعراض لطريقـة قيـاس ظـاهرة الانتفـاع النـاقص المنظـور حسـب توصيـات منظمة العمل الدوليه، وستتم الاشــاره الـى مفهـوم الانتفـاع النـاقص المسـتتر وصعوبـات قياسه .

قياس الانتفاع الناقص المنظور Visible Underemployment

تنص التوصيات الدوليه عند دراسة ظاهرة الانتفاع الناقص على قياس

١- عدد الأفراد في حالة الانتفاع الناقص

٢- حجم الانتفاع الناقص معبرا عنه بساعات عمل او أيام عمل

أ- الأفراد في حالة الانتفاع الناقص المنظور

حسب التعريف الدولي للانتفاع الناقص المنظور فأن هذا المفهوم يشمل كل الأفراد المستخدمين (العاملين) بأجر أو العاملين لحسابهم سواء كانوا على رأس عملهم ام لا، ويعملون لأقل من المدة الطبيعيه للعمل وكان هذا السلوك مفروضا عليهم وليس بمحض أرادتهم، وعلى أن يكونوا في حالة بحث او استعداد لعمل إضافي خلال فترة الإسناد الزمني (٥) ، إذا وحسب التعريف السابق وجب توفر ثلاثة شروط اساسيه مجتمعه حتى نستطيع اعتبار الفرد في حالة انتفاع ناقص منظور، هذه الشروط هى:

١- العمل لأقل من المده الطبيعية للعمل

٢- ويكون هذا السلوك لا إراديا، أي انه مفروض على العامل .

٣- البحث او الاستعداد لقبول عمل إضافي خلال فترة الإسناد الزمني.

وفي سياق مناقشة الشرط الاول وهو العمل لأقل من المدة الطبيعيه كشرط لاعتبار الفرد في حالة انتفاع ناقص منظور، تقتضي الحاجه الى بعض التوضيح من حيث تحديد المقصود بساعات العمل الطبيعيه، وما هي عدد ساعات العمل التي يعملها الفرد في الاحوال الطبيعيه المعتاده، بعد ذلك يتم حصر ساعات العمل الفعليه عن طريق المسح ومن ثم تتم عملية المقارنة بين ما هو طبيعي ومحدد بموجب القوانين والانظمه او ما هو متفق عليه وما بين ما هو فعلي آو معتاد على اشغاله .

وعرفت ساعات العمل الطبيعيه على أنها ساعات العمل التي حددت حسب القوانين والتعليمات او الاتفاقات الجماعيه، او هي الساعات التي اذا ما طرات أي زيادة عليها عوملت كساعات عمل أضافيه، وبمعدل اجر ساعات العمل الإضافي .

الخطوه التاليه هي عمل المقارنات اللازمة ما بين ساعات العمل الطبيعي وساعات العمل الفعلي التي عملها الفرد حتى يتم تحديد اذا ما كان عمل الفرد اقل او اكثر من ساعات العمل الطبيعيه، وتتضمن ساعات العمل الفعليه عدد الساعات التي عملها الفرد في جميع الانشطه، او قضاها في مكان العمل، او في التحضير للإنتاج خلال فترة الإسناد الزمني.

أما في ما يتعلق بالشرط الثاني وهو العمل لأقل من المده الطبيعيه لأسباب غير اراديه بحيث إن هذا السلوك هو سلوك مفروض على العامل وليس بمحض إرادته ، وجد ان هنالك العديد من الأسباب للعمل لأقل من المده الطبيعيه وهنا لابد من الاشاره انه ليس من السهل فصل او تمييز الأسباب اللاراديه من الأسباب الاراديه لإغراض قياس الانتفاع الناقص المنظور، لأنه في حالات المرض وما شابه ليس لها علاقه بالأداء الاقتصادي، من هنا وجب وفي بعض الحالات تحديد الأسباب على ضوء ما هو ذو طبيعة اقتصاديه او لأسباب غير اقتصاديه، من الأسباب ذات الطبيعة الاقتصادية فترات الكساد، او نهاية الموسم، او عدم توفر المواد الخام، او عدم وجود زبائن، او ان بداية العمل كانت خلال فترة الاسناد الزمني، او لم يكن هنالك عمل لوقت اطول .

الشرط الأخير لإعتبار الفرد في حالة انتفاع ناقص منظور هو البحث او الاستعداد لقبول عمل إضافي، فعملية البحث عن عمل إضافي، او الاستعداد لقبول عمل إضافي تعني إن سلوك الفرد لا إرادي عندما يعمل لأقل من المده الطبيعيه، والبحث او الاستعداد لقبول عمل إضافي يشمل كل النشاطات ضمن ترتيبات العمل التي من الممكن أن تزيد من ساعات عمل الفرد المشغولة .

لذلك فالعمل الإضافي من الممكن ان يكون على شكل

١- العمل لساعات أطول ضمن العمل الحالي

٢- عمل آخر بالاضافه للعمل الحالي

٣- عمل آخر لساعات عمل اطول من العمل الحالي .

هذا الشرط وجد لتحقيق غرضين اساسيين هما

١- المحافظه على الانسجام القائم مع مفهوم النشاط الاقتصادي

٢- العمل على تأكيد الشرط الثاني من الشروط الثلاثة السابق ذكرها وهو تأكيد عدم الاختيار في العمل لأقل من المده الطبيعيه.

ثانيا : حجم ظاهرة الانتفاع الناقص المنظور Quantum Of Visible Underemployment

توصي منظمة العمل الدوليه، والى جانب تحديد من هم الافراد الذين في حالة الانتفاع الناقص المنظور بقياس حجم هذه الظاهرة معبرا عنها بساعات عمل او ايام عمل. وحسب التعريف الدولي فأن حجم هذه الظاهره هو اجمالي الوقت المتاح لأعمال اضافيه خلال فترة الاسناد الزمني، وذلك لكل فرد في حالة الانتفاع الناقص المنظور معبرا عنه بايام عمل او ساعات عمل (٥) .

وهنالك طريقتان اساسيتان لحساب حجم الظاهرة

الطريقه الاولى تسمى مدة العمل المنشوده

من اجل تحديد حجم الظاهره حسب هذه الطريقه يجب في البدايه توضيح بعض الجوانب المتعلقه بها ، فبالنسبة لبعض الافراد الذين ينشدون العمل لساعات اطول ضمن عملهم الحالي، هنا تكون مدة العمل المنشود تساوي عدد الساعات التي يكون الفرد فيها في حالة استعداد لعملها، وحتى عدد ساعات العمل الطبيعيه، فاذا اخذنا مثلا فرد، يعمل في منشأه مدة العمل الطبيعيه فيها ٨ ساعات يوميا وكان هذا الفرد يعمل فعليا فقط ٦ ساعات لاسباب لا اراديه او لاسباب اقتصاديه، وكان مستعدا لعمل اضافي مقداره ٤ ساعات يوميا ، فان الوقت المتاح حسب هذه الطريقة للعمل الاضافي يساوي فقط ساعتين اى بمقدار الفرق ما بين مدة العمل الفعلي وما بين مدة العمل الطبيعي (١٣) . اى ان الناتج يساوي مدة العمل الفعلي مضافا اليها ساعات العمل الاضافي المرغوب بعملها وحتى نصل الى الوقت الطبيعي ليوم عمل كامل بغض النظرعن عدد ساعات العمل الاضافي التى يرغب الفرد بعملها يوميا

وكذلك الحال بالنسبه للافراد الذين يرغبون بعمل اضافي اخر، بالاضافه لعملهم الحالي وايضا للافراد الذين يرغبون بأستبدال اعمالهم الحاليه بأعمال جديده لساعات اطول من العمل الحالي، وعند تجميع مدد العمل المنشود لجميع الافراد في حالة الانتفاع الناقص المنظور نحصل على حجم هذه الظاهرة على مستوى مجتمع الدراسه معبرا عنه بايام عمل غير مستغله بالنسبة للوقت المتاح للعمل.

الطريقه الثانيه وتسمى توزيع وقت العمل

هذه الطريقة تقوم على اعداد جدول خاص لكل فرد مبينا فيه اجمالي الوقت المتاح للعمل والمتوقع خلال الفترة المرجعية للبحث (١٣) ، واجمالي الوقت المتاح للعمل حسب هذه الطريقة موزع الى خمسة اقسام وهى

١.الوقت الموظف للعمل الذى قضاه الفرد في العمل.

٢.الوقت الموظف للعمل الذي لم يمضه العامل في العمل لاسباب اراديه .

٣.الوقت الموظف للعمل الذي لم يمضه العامل في العمل لاسباب لا اراديه (اقتصاديه).

٤.الوقت المتاح للعمل.

٥.واخيرا الوقت غير المتاح للعمل نهائيا.

وهذه الطريقه معقده بعض الشئ وتحتاج الى معلومات اضافيه وتفصيليه وتحتاج الى بند خاص في استمارة البحث مما يشكل عبئا إضافيا على المبحوثين لذلك تم استبعاد هذه الطريقه ولم تستخدم .

قياس الانتفاع الناقص المستتر (Invisible underemployment)

حسب تعريف الانتفاع الناقص الذي سبق ذكره وهي الحاله التي يكون استخدام الافراد فيها غير كاف بالنسبه لمعايير محدده او بالنسبه لوظيفه اخرى، لذا فان مفهوم الانتفاع الناقص المستتر هو مفهوم تحليلي يعكس سوء توزيع عنصر العمل ويمثل عدم توازن ما بين عنصر العمل وعناصر الانتاج الاخرى (٥)(١٣) .

وتظهر عوارض الانتفاع الناقص المستتر على شكل انخفاض في الدخل المتأتي من العمل وعلى شكل عدم استغلال للمهارات، واخيرا على شكل انخفاض غير مبرر في الانتاجيه للوحده الانتاجيه (١٣) .

وهنالك مظهران للانتفاع الناقص المستتر الاول، وهو الانتفاع الناقص المخفي (Disgusied Underempolyment) المظهر الثاني هو الانتفاع الناقص المتوقع (Potentional Underemployment) ولم يرد تعريف دولي لهذين المظهرين من قبل منظمه العمل الدوليه .

ولاسباب عمليه فإن عملية القياس الاحصائي لظاهرة الانتفاع الناقص يمكن ان تقتصر فقط على قياس الانتفاع الناقص المنظور(٥)، والسبب في ذلك وكما جاء في التوصيات الدوليه أنّ عملية قياس الانتفاع الناقص المستتر تتضمن العديد من الصعوبات وخاصه في الدول الناميه حيث لا تتوفر البيانات اللازمه للقياس مثل بيانات الدخل، مستويات المهارة، وبيانات حول الانتاجيه بشكل خاص. واذا ما توفرت هذه البيانات تكون غير شامله أولمناطق محدده، او متوفره لبعض القطاعات الاقتصاديه فقط، وليس لكل القطاعات، هذا بالاضافه الى كونها غير متسقه ما بين المجموعات التي يتكون منها مجتمع الدراسه على افتراض ان عملية القياس شامله لكل المجتمع .

وبغض النظر عن هذه الصعوبات العمليه عند قياس الانتفاع الناقص المنظور، الا ان منظمة العمل الدوليه توصي الدول التي تقوم بعمليات قياس لهذه الظاهره، و خاصه في الدول الناميه، ولقطاع الزراعه بشكل خاص، ان تقوم بتقديم تقارير حول تجربتها للمنظمه الدوليه إذ من الممكن ان يتم النظر في منهجية هذه الدراسات في المستقبل(١٣) .

من الطرق السابقه لدراسة ظاهرة الانتفاع الناقص نجد ان معظم هذه الطرق تهدف في اغلبها الى الوصول الى اجابات حول التساؤلات التاليه:

- هل جميع المستخدمين يعملون لفترات كافيه ام هل يرغبون في أعمال اضافيه ؟
- وهل جميع المستخدمين يعملون بمستوى مهارتهم وبمستوى تعليمهم ام لا ؟
- هل دخول هولاء المستخدمين من عملهم ووظائفهم تكفي سد حاجاتهم المعيشيه الاساسيه ام لا ؟

وللاجابه على هذه التساؤلات بالرجوع الى مما سبق استعراضه من طرق قياس ظاهرة الانتفاع الناقص نتبين صعوبة العمليه وذلك لصعوبة قياس العمل بشكل عام، فمثلا عند دراسة الانتاجيه وبخاصة انتاجية العمل فالموضوع هنا هو هل تقاس انتاجية العامل بالوحدات المنتجه ام لا ؟ واذا لم تكن الانتاجيه هي المقياس ، فكيف نقيس المجهود الذي يبذل خلال العمل ؟ وهل هو المجهود العضلي ام المجهود العقلي؟ وبالاعتماد على التوصيات الدوليه نجد ان ما يمكن قياسه لأغراض قياس ظاهرة الانتفاع الناقص هو ساعات العمل التي قضاها الفرد في اداء مهامه من خلال وظيفته، وقد تأكد استخدام وقت العمل في معظم الطرق السابقه ، ولتحقيق اهداف هذه الدراسه اعتبرت ساعات العمل الطبيعيه والمتعارف عليها ثمانية ساعات عمل في يوم العمل الواحد، وقد حددت ايضا بقوانيين وتشريعات العمل الصادرة عن وزارة العمل (١٧) .

اما بالنسبة للتساؤل الثاني، وهو الى اى مدى تتوافق وظائف المستخدمين ومستوى مهارتهم وتعليمهم، مع الاخذ بعين الاعتبار كل الصعوبات عند قياس مدى عدم التوافق من حيث عدم تجانس الوظائف ضمن المهنة الواحدة ومن حيث مستوى المهارة المطلوبة لأداء مهمه معينة؟ لذلك عند اعتماد منهج معين لقياس عدم التوافق يجب ان يتوفر في هذا المنهج متطلبان اساسيان حتى تعتمد نتائجه ويعتبر ذا فائدة وهذان المتطلبان هما

١- يجب أن يتوفر في المقياس مبدأ الشمولية بحيث ينطبق على جميع الافراد بمختلف المهن والقطاعات الاقتصاديه

٢- يجب ان يتميز المقياس بالحداثة وبالقابلية للتطوير فيما يتعلق بمعالجة البيانات وخاصة سلوك العاملين عبر الزمن

٣- واخيرا يجب ان يعرف المقياس بالحد الادنى من البيانات التي يتطلبها، وعلى ضوء نتائجه تحدّد الانعكاسات على الفرد وعلى المجتمع .

لهذه الاسباب تم اعتماد منهجية التوافق والملاءمه بين مجموع سنوات الدراسه ومهنة المبحوث بحيث يحسب الانحراف المعياري لسنوات الدراسه لكل مجموعه مهنية ثم يضاف الى متوسط سنوات الدراسه لكل مجموعة مهنية على حده، وكل فرد يكون مجموع سنوات دراسته اكبر من انحراف واحد وفق المتوسط يعتبر مستخدما في وظيفة لا تلائم مستواه التعليمي (١٨) . كما تمت الاستعانة ببعض الاسئلة الموضوعية التي تقيس

من وجهة نظر العاملين وخاصة المتعلمين منهم وذوي الاختصاصات العلمية وهذه الاسئلة تتضمن :

- درجة الرضى عن الوظيفة ؟
- هل الوظيفة في مجال الاختصاص ام لا ؟
- مدى الاستفاده من مهاراتهم في مجال العمل من التخصص ؟
- هل للتعليم أي دور في مجال العمل ؟
- هل التعليم ضروري للوظيفة التي يشغلها العامل ؟
- الى أي مدى يشعر العامل ان وظيفته ذات تحد، ممتعة، ذات مسؤولية ؟
- الى أي مدى يوافق العامل على ان ترقيته تعتمد عل ادائه الوظيفي؟
- الى أي مدى يوافق العامل انه سيكافأ على عمله الجيد ؟
- الى أي مدى يوافق العامل على ان راتبه متناسب مع وظيفته ؟

واخيرا هل الدخل المتأتي من العمل يسد الحاجات الاساسيه والمعيشيه للعاملين ام لا، مما سبق نجد ان قياس الانتفاع الناقص عن طريق ساعات العمل لا يعكس سوى عدم كفاية التشغيل، و لا يقدم اية معلومات حول كفاية الدخل المكتسب من العمل ولا حول الاعتبارات الاجتماعية للعمل وخاصة في حالة الافراد المستخدمين بشكل كامل ضمن مفهوم ساعات العمل ويتقاضون اجورا منخفضة ويبحثون عن اعمال اضافية، وحتى في حالة الافراد الذين يعملون لحسابهم حيث ان انخفاض الطلب يؤدي الى تخفيض كثافة العمل، وبالتالي انخفاض الدخل عوضا عن تخفيض وقت العمل(٥) ، وهذه الاوضاع لا تقل في اهميتها عن اهمية قياس البطالة عند وضع سياسات الاستخدام . وخاصه في اوقات ارتفاع تكاليف المعيشه بحيث لاتكفي اجور العاملين لأشباع الحاجات الاساسيه لهم ولعائلاتهم.

ولتحقيق اغراض هذه الدراسه التي اقتصرت على العاملين بأجر لسهولة قياس دخولهم حيث يشمل الدخل المتأتي من العمل على الرواتب والاجور نقدا او ما يعادله

والمكافآت والزيادات والعلاوات العائليه والصحيه، ومن ثم تتم مقارنة اجمالي هذا الدخل مع معيار مستوى خط الفقر السائد كما حدد من قبل وزارة التنمية الاجتماعية من خلال الدراسة التي اجرتها عام ١٩٩٣ وهي " تقرير دراسة الفقر: الوقائع والخصائص " وقد بينت هذه الدراسة ان خط الفقر المطلق يعادل ١١٩ دينار للفرد/الاسرة. ولعدم توفر معايير مثل الحد الادنى للاجور تم الاكتفاء بمستوى خط الفقر المطلق كمؤشر للانتفاع الناقص.

٢-٤ أداة الدراسة وجمع البيانات

تم تصميم أسئلة الاستمارة بناء على التوصيات الدوليه فيما يتعلق بقياس ساعات العمل الطبيعيه وساعات العمل الفعليه ، اما فيما يتعلق بالأجزاء الباقيه فقد تم وضعها بالرجوع إلى الأدبيات وبعض الدراسات المتعلقه بالموضوع وبالاستعانه ببعض الاستمارات التي وضعت لقياس العمل، وتم مناقشة بنود الاستمارة مع عدد من المحكمين. وقد تضمنت استمارة البحث اسئله شامله بحثت الخصائص المختلفه لعينة الدراسة لتحقيق أهداف البحث وتم تقسيم أسئلة الاستمارة الي ثلاثة أجزاء هي:

القسم الأول وتضمن

- مهنة المبحوث الرئيسه.
- نظام الأجر.
- ساعات العمل الفعليه.
- آسباب العمل لأقل من المده الطبيعيه إن وجدت.
- البحث او الاستعداد لعمل إضافي.
- نوع العمل الإضافي المرغوب بعمله.
- عدد ساعات العمل المرغوب بعملها .

القسم الثاني وخصص للأفراد الذين كانوا في حالة غياب جزئي عن العمل بسبب أجازه أو غيرها وتضمن:-

- ساعات العمل المعتادة خلال اسبوع عمل.
- أسباب العمل لأقل من المعتاد إن وجد.

- البحث او الاستعداد لعمل إضافي.
- نوع العمل الإضافي المرغوب بعمله.
- عدد ساعات العمل المرغوب بعملها.

القسم الأخير وخصص لبحث الخصائص الاجتماعيه والاقتصاديه وهي:-

- الجنس.
- العمر.
- الحاله الزواجية.
- الدخل الشهري من الوظيفه وأية مزايا أخرى.
- المستوى التعليمي ومجموع سنوات الدراسه.
- درجة الرضى عن الوظيفه.
- نوع السكن ومكان الاقامه وجنسية المبحوث.

هذا وقد تم اختبار الاستماره قبل البدء في تطبيقها حيث طبقت على عّينه مكونه من ٣٠ عاملا من قبل الباحث واعتبرت كعينه استرشاديه، وتم تدوين الملاحظات المتعلقه بكيفية فهم الاسئله من قبل المبحوثين ومدى تقبلهم لنوعية الاسئله المطروحه ومدى استجابتهم، ثم تم مناقشة هذه الملاحظات مع الاستاذ المشرف مرة اخرى ثم جرى تعديل بعض أسئلة الاستمارة على ضوء هذه المناقشات (انظر ملحق رقم ١).

وقد تم توجيه خطاب الى مدراء المصانع التي تم وقع الاختيار عليها يوضح أغراض الدراسة وأهدافها وذلك لأخذ الموافقات المسبقه قبل البدء بإجراء الزيارات لتلك المصانع (انظر ملحق رقم ٢)

٢-٥ مجتمع الدراسه واختيار العينه

مدينة عمان الصناعيه /سحاب

تم اختيار مدينة عمان الصناعية كأحد اكبر التجمعات الصناعية القريبه من العاصمة عمان، والتي تتسم بتنوع الصناعات التى اجتذبتها وعملت على توطينها . تقع هذه المدينة على بعد ٣ كم من حدود امانة عمان الكبرى وتبلغ مساحتها ٢٥٣٠ دونما ويتميز موقعها بسهوله الاتصال بجميع مدن المملكة، إذ تقع في منتصف الطريف المؤدي إلى مطار عمان الدولي وترتبط بالطرق الرئيسية المؤدية الى ميناء العقبه والدول العربية المجاورة.

وقد تزامن إقامة هذه المدينة مع ازدياد النمو الصناعي في الأردن والذي ترافق مع نمو سكاني وتوسع عمراني كبيرين، وخصوصا في العاصمة عمان مما أدى إلى تبعثر الصناعات واختلاطها داخل التجمعات السكانية، ونتج عن ذلك العديد من الآثار السلبية على المجتمعات المحليه مثل الضوضاء والتلوث، والاهم صعوبة تطوير هذا القطاع الهام ، فجاءت المدينة الصناعية لتكون الحل الأمثل لمشاكل الصناعة ولمواصلة مسيرة التنمية وزيادة الاستثمار وتوفير المزيد من فرص العمل لأبناء المناطق المجاورة ، وقدمت هذه المدينة الصناعية خدمات البنية التحتية لكافة المشاريع الاستثمارية داخل المدينة من شبكات الكهرباء والمياه وشبكات الصرف الصحي ومعالجة المياه وشبكات الاتصالات و الطرق . وعملت على توفير خدمات مسانده بالتنسيق مع الدوائر والجهاتالمعنيه، ومن هذه الخدمات الجمارك والبريد والبنوك والدفاع المدني، هذا فضلا عن توفر مركز أمني ومركز للتدريب المهني لتوفير العمالة الماهرة والمدربة وبما يتوافق مع حاجات المصانع القائمه داخل المدينة الصناعية

. والجدول التالي يوضح توزيع العمالة على القطاعات الصناعية المختلفة

جدول رقم (٢)

توزيع العاملين حسب القطاعات الصناعية للمصانع المنتجة داخل المدن الصناعية

القطاع	عدد المصانع	عدد العمال
الصناعات الهندسيه	٧٤	٢٣٤٢
الصناعات الكيماويه	٤٨	٩٧٩
الصناعات البلاستيكيه	٤٢	١١٧٧
الصناعات الغذائيه	٣٦	١٠٨٧
الصناعات النسيجيه	٣٤	١٨٨٠
الصناعات الخشبيه	٢٥	٥٥٠
الطباعه والورق والكرتون	٢٥	١٥٩٤
الصناعت الدوائيه	١٤	٤٥٤
الصناعات الجلديه	١٠	١٩٠
الصناعات الانشائيه	٦	١٤٥
المجموع	٣١٤	١٠٣٩٨

المصدر:- مؤسسة المدن الصناعية ،عمان، التقرير السنوي ١٩٩٣

ويشمل الجدول رقم ٢ على جميع الصناعات المنتجه وغير المنتجه، وحتى الصناعات تحت الانشاء، وشركات ذات طبيعه خدميه، ولأغراض تحديد حجم العينه،

وبناء على الزيارات الاسترشاديه الميدانيه فقد تم استبعاد المصانع غير المنتجه والبالغ عددها ٨٨ منشأه وقت اجراء اختيار العينه، والسبب وراء هذا العدد الكبير من المصانع المستبعده ان الكثير منها مازال تحت الانشاء كما ان بعض المستثمرين يعملون على توقيع عقود الاستثمار لانشاء صناعتهم داخل المدينة الصناعيه لكنها لسبب او لآخر تتأخر في عملية استكمال بناء وانشاء المصنع .

والجدول التالي يبن عدد المصانع حسب عدد العمال، والتي تم فعليا سحب عينة المنشآت منها وقد قسمت حسب عدد العمال

جدول رقم (٣)

عدد المصانع القائمه داخل المدينة الصناعية حسب اعداد العاملين

الحجـــم	عدد المصانع	اعداد العاملين
اقل من ٥ عمال	١٨	٨٠
من ٥ الى ١٩ عامل	٩٧	١٢٤١
من ٢٠ ال ٤٩ عامل	٦٣	٢٠١٠
من ٥٠ الى ١٩٩ عامل	٤٢	٤٣٨٧
من ٢٠٠ عامل فأكثر	٦	٢١٠٩
المجاميع	٢٢٦	٩٨٢٧

المصدر: سجلات مؤسسة المدن الصناعيه / قسم الابحاث والدراسات

اختيار العينة :

تم اختيار عينة الدراسة على مرحلتين، المرحله الاولي تم فيها تحديد عدد افراد العينه، وفي المرحله الثانيه اختيار المصانع التي سيتم منها اختيار افراد العينه الذين وقع عليهم الاختيارفي المرحلة الاولى وفيما يلي الكيفية التى استخدمت :-

أولا : المرحله الاولى اختيار افراد العينة :

تم اختيار افراد العينه وفق الخطوات التاليه

١- تم اختيار عينه استرشادية مكونه من ٣٠ فردا موزعه على ٥ طبقات من المصانع، كما في الجدول السابق اختيرت بطريقه عشوائية ثم تم تطبيق استمارة البحث على افراد هذه العينة، واحتسب تباين هذه العينة لمتغير الدخل واختيرت الطبقة ذات التباين الأكبر

٢- وبتطبيق المعادلة

$$n = \Sigma(WhSh)^2 / V+(1/N (\Sigma WhSt^2h)) \quad (١٩)$$

حيث n تمثل حجم العينة

N حجم مجتمع الدراسة الكلي

V الخطأ المعياري المقدر لمجتمع الدراسة

Wh وزن الطبقة

Sh تباين الطبقة

وعند تطبيق هذه المعادلة وجد أن حجم العينة المناسب هو ٢٣٩ فردا.

المرحله الثانيه اختيار عينة المنشآت الصناعيه :

تم اختيار عينة المنشآت وفق الخطوات التاليه

١- رتبت أسماء المصانع الموجودة داخل حدود المدينة الصناعية تصاعديا حسب عدد العاملين، ثم اخرج الناتج التراكمي لعدد العاملين بطريقه تسلسليه

٢- تم اختيار ١٢٧ مصنعا بطريقة المعاينه المنتظمه وحسبت مسافة الانتظام بقسمة حجم عينة الافراد على حجم مجتمع الدراسة فتم اختيار الفرد الأول عشوائيا ثم الفرد الثاني حسب مسافة الانتظام، وهكذا الى آخر فرد من افراد العينة ، وبهذا توزع افراد العينة على المصانع المنتجه داخل المدينة الصناعية بما نسبته ٥٦,١٪ من عدد المصانع البالغه ٢٢٦ مصنعا، وبهذا تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة الكبير نسبيا حتى يتم التحقق من وجود هذه الظاهرة في هذا التجمع الصناعي الكبير، وهذا ما سيبحث في الفصل القادم بالاضافه الى استعراض اهم خصائص عينة الدراسه .

٢-٦ معالجة البيانات والاسلوب الاحصائي المستخدم

ان اسئلة البحث تطلبت توظيف الاساليب الاحصائية الوصفية والاساليب الاحصائية الاستدلالية لتحليل البيانات التى تم جمعها عن طريق استمارة البحث.

وقد اجريت عملية التحليل الاحصائي وفق استراتيجيتين، الاستراجية الاولى بحثت في مستوى الدلالة الاحصائية مابين كل شكل من اشكال الانتفاع الناقص الثلاثه وهى الانتفاع الناقص بساعات العمل، والانتفاع الناقص بمستوى الدخل، واخيرا الانتفاع الناقص بعدد سنوات الدراسة وما بين المتغيرات التالية وهي العمر، الجنس، الحالة الزواجية، المستوى التعليمي، المهنة، و مكان السكن حيث تم استخدام تحليل مربع كاى.

الاستراتيجية الثانية تقوم على عمل تجميع للافراد في حالة الانتفاع الناقص، بحيث نحصل في النهاية على متغير الانتفاع الناقص متضمنا الاشكال الثلاثه للانتفاع الناقص، ونظرا لطبيعة هذا المتغير الثنائية سوف يتم استخدام اسلوب الانحدار اللوجستي وهو تحليل متقدم يقيس اثر كل متغير من المتغيرات المستقلة في احتمالية التعرض لحالة من الانتفاع الناقص.

وسوف يتم الاستفادة وتوظيف جميع البيانات التى تم جمعها عن طريق استمارة البحث للوصول الى المتغيرات التى لها الاثر المباشر في احتمالية التعرض لظاهرة الانتفاع الناقص.

٢-٧ التعريفات الاجرائيه

السكان في سن العمل: هم الافراد الذين يمكن اعتبارهم اهلا للتوظيف بحكم اعمارهم ويقتضي تقديرهم الاتفاق على حدود عمر معينة تتناسب مع ظروف العمل في الدولة موضع الدراسة وقد اصطلح دوليا على اعتبار سن العمل بين ١٥ و ٦٥ سنة

السكان النشيطون اقتصاديا : يشمل تعبير السكان النشيطين اقتصاديا كل الاشخاص من الجنسين الذين يمثلون عرضا للعمل في انتاج السلع والخدمات الاقتصادية، خلال فترة اسناد زمنية معينة .

قوة العمل : هم الافراد الذين يمكن اعتبارهم راغبين في العمل، وباحثين ايضا عنه من القادرين عليه من السكان النشيطين اقتصاديا .

البطالة : يشمل مفهوم البطالة اولئك الافراد الذين لم يعملوا ابدا خلال فترة الاسناد الزمني ويبحثون عن عمل، وهم ايضا جزء من قوة العمل لكنهم لايجدون العمل رغم رغبتهم وبحثهم عنه.

العامل بأجر : هو الفرد الذي يعمل لدى فرد اخر، او مؤسسه نظير اجر نقدي، او عيني سواء كان هذا الاجر بالساعه او اليوم او الاسبوع او الشهر، وسواء حسب عن طريق الانتاج او العموله او أي اسلوب اخر (١٩)

خط الفقر المطلق : وهو خط فقر الكفاية الذي يمثل تكلفة الحاجات الاساسية الغذائية وغير الغذائية الممثلة بالغذاء والكساء والسكن والتعليم والصحة والمواصلات. ويقاس بالحد الادنى من الدخل المطلوب لتغطية حاجات الفرد/ الاسرة الاساسية. وحدد خط الفقر المطلق بقيمة ١١٩ دينارا شهريا لعام ١٩٩٣ (٢٠)

ساعات العمل الطبيعيه (مدة العمل الطبيعيه) : هي ساعات حددت على ضوء التشاريع القانونيه (حددت من قبل وزارة العمل بثماني ساعات يوميا) او كما هو مطبق وايضا ساعات العمل الطبيعيه هي الساعات التي حددت بالقوانين والتعليمات او بالاتفاقات الجماعيه، وفي الحالات الاخرى التي لم يرد بها تشريع فأن ساعات العمل الطبيعيه هي

الساعات التي اذا ما اشتغل الفرد اية زياده عنها استحق اجرة اضافيه بمعدل اجرة العمل الاضافي (١٣)

ساعات العمل الفعليه : هي عدد الساعات الفعليه التي عملها الفرد خلال اسبوع الاسناد الزمني وهو الاسبوع الذي يسبق يوم المقابله ويتضمن هذا العدد ما يلي:

- ساعات العمل الفعليه خلال الفترات الطبيعيه للعمل
- ساعات العمل الاضافي
- الوقت الذي يقضيه الشخص في مكان العمل في تحضير مكان العمل او اصلاح وصيانة وتنظيف ادوات ومعدات العمل ، او في اعداد وصول المقبوضات والجداول الزمنيه وما الى ذلك (١٩) .

ساعات العمل المعتاده : ويقصد بها ساعات العمل التي اعتاد العامل ان يعملها خلال اسبوع واحد متواصل

مجموع سنوات الدراسه: هى مجموع السنوات التي درسها الفرد واكملها بنجاح شاملة سنوات الدراسه الالزاميه والثانويه وما بعدها.

دخل العامل : وهو اجمالي الدخل المتأتي من وظيفته الحاليه.

الفصل الثالث

الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لمجتمع الدراسة

النتائج الأولية وخصائص العينة

يتضمن هذا الفصل عرضا لأهم نتائج الدراسة الأولية، والتي تتعلق بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد العينة من حيث تبيان حجم العينة، و توزيع أفراد العينة حسب الجنس والعمر الحالة الزواجية ومنطقة السكن والمستوى التعليمي والمهنة ومستوى الدخل لأفراد العينة.

كما تضمن هذا الفصل اتجاهات الأفراد حول درجة الرضى الوظيفي، درجة العمل في مجال التخصص العلمي لأفراد العينة من ذوي الاختصاصات العلمية، ويتضمن مدى موافقة افراد العينة حول مدى الاستفادة من التخصص العلمي ضمن وظائفهم.

أخيرا يبحث هذا الفصل في درجة موافقة أفراد العينة واتجاهاتهم حول درجة ممارسة ما تم تعلمه ضمن الوظيفة، درجة موافقة الأفراد حول تطبيقهم لمهارتهم اثناء العمل، ودرجة اشغال الوظيفة لوقت العامل، درجة استمتاع العامل بوظيفته، درجة التحدي ضمن الوظيفة، درجة موافقة أفراد العينة حول مكافئتهم على العمل الجيد، درجة المسؤلية ضمن الوظيفة، درجة اعتماد الترقية على الأداء الوظيفي، واخيرا درجة تناسب الراتب مع الوظيفة .

٣-١ الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

من بين ٢٣٩ فردا وهو حجم العينة الكلي الذي تم التوصل اليه، والذي أشير اليه في الفصل الأول ، تم مقابلة ٢٢٧ فردا بنجاح أي ما نسبته ٩٤ ٪ من المجموع الكلي لأفراد العينة، وقد تعذّر استكمال اثنتى عشرة مقابلة وذلك بسبب إجراءات ادراية من قبل إدارات بعض المصانع. وتوزع افراد العينة ما بين العاملين الذكور والإناث فبلغت نسبة الذكور حوالي ٧٧,١ ٪ (١٧٥ عاملا) بينما بلغت نسبة الإناث حوالي ٢٢,٩ ٪ (٥٢ عاملة) وكما تظهر بيانات جدول رقم ٥ حيث بلغت نسبة الذكور حوالي ثلاثة اضعاف نسبة الإناث، ويعود السبب في انخفاض نسبة الإناث ضمن أفراد العينة الى انخفاض إقبال الإناث على العمل ضمن القطاع الصناعي نظرا لطبيعة العمل داخل المصنع التى تعتمد في الغالب على الجهد البدني الذي لا يناسب طبيعة المرأة البيولوجية، كما ان لطبيعة المجتمع المحيط بالمدينة الصناعية خصائص تتميز بطابع البداوة، وهو مجتمع محافظ بطبيعته ومن النادر خروج المرأة للعمل وبخاصة في وظائف تتطلب تدريبا

وتأهيلا، وقد بلغت نسبة الاناث العاملات واللواتي يقطن في سحاب والقرى المجاورة ٣٤٪ (١٨ عاملة) فقط ، اضف الى هذه الاسباب البعد الجغرافي لموقع المدينة الصناعية حيث تبعد المدينة الصناعية حوالي ٢٥ كم عن وسط مدينة عمان. وبشكل عام وجد ان مشاركة المرأة الاردنية في النشاط الاقتصادي متدنية حيث بلغ معدل المشاركة للاناث لعام ١٩٩٤ حوالي ١٦,٥٪ بينما بلغ معدل المشاركة الخام للذكور لنفس العام ٨٣,٩٪ وذلك من مجموع السكان ١٨ سنة فما فوق (٢١) ، وبلغت نسبة الاناث ١٤٪ فقط من القوى العملة الاردنية في عام ١٩٩٣ (٢٢) .

وقد وجد الباحث ومن خلال الزيارات الميدانية أنّ تركز العمالة النسائية كان في قطاع النسيج والمحيكات، وبنسبة اقل في قطاعي الصناعات الغذائية والدوائية.

جدول رقم (٤)

التوزيع العمري والجنسي لأفراد العينة

	ذكور		إناث	
الفئة العمرية	العدد	النسبة	العدد	النسبة
اقل من ٢٠ عاما	٧	٤ ٪	٦	١١,٥ ٪
٢٠ – ٣٠ عاما	١٠٤	٥٩,٤ ٪	٤٣	٨٢,٢ ٪
٣١ – ٤٠ عاما	٤٨	٢٧,٤ ٪	٣	٥,٨ ٪
٤١ عاما فما فوق	١٦	٩,١ ٪	–	–
المجموع	١٧٥	١٠٠ ٪	٥٢	١٠٠ ٪
المجموع الكلي	٧٧,١ ٪		٢٢,٩ ٪	١٠٠٪

وشكل الشباب في الفئة العمرية ٢٠ – ٣٠ عاما الفئة الاكثر تكرارا بالنسبة للذكور والإناث على السواء ٦٤,٨ ٪ ، وبلغت نسبة الذكور في هذه الفئة العمرية ٥٩,٤ ٪ (١٠٤ عمال)، تلتها الفئة العمرية من ٣٠ – ٤٠ عاما بما نسبته ٢٧,٤ ٪ (٤٨ عاملا) من الافراد الذكور، وبما نسبته ٩,١ ٪ للفئة العمرية ٤٠ عاما فما فوق (١٦ عاملا) وبنسبة ٤ ٪ للفئة العمرية لأقل من ٢٠ عاما (٧ عمال) فقط.

اما بالنسبة لأفراد العينة من الإناث فجاءت مشاركة الاناث من الفئة العمرية ٢٠ - ٣٠ عاما النسبة الاكبر ٨٢,٧ ٪ (٤٣ عاملة)، تلتها الفئة العمرية لاقل من ٢٠ عاما ١١,٥ ٪ (٦ عاملات)، واخيرا بما نسبته ٥,٨ ٪ (٣ عاملات) من فئة ٣١ - ٤٠ عاما، ومن الملاحظ على بيانات جدول رقم ٤ ان مشاركة الذكور في الفئتين العمريتين ٢٠ - ٣٠ عاما و ٣١ - ٤٠ عاما هما الفترتان العمريتان اللتان تتميزان بشكل عام بأعلى معدلات المشاركة في النشاط الاقتصادي، آما بالنسبة لمشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي فتختلف عن مشاركة الذكور، حيث آن هناك فترات انسحاب من النشاط الاقتصادي لاسباب عديدة منها :- عدد الابناء واعمارهم وذلك بعكس مشاركة الذكور حيث تبدأ فترات الانسحاب بعد سن معينة لاسباب كالتقاعد وكبر السن. وقد بلغ متوسط اعمار العينة لجميع أفراد العينة ٢٨,٣ عاما وبلغ متوسط أعمار العينة من الذكور ٢٩,٥ عاما و ٢٤,٣ عاما للأناث.

الحالة الزواجية

انقسم أفراد العينة وبنسبة متساوية الى حد ما بين متزوج وأعزب، وبلغت نسبة المتزوجين ٤٨,٥ ٪ (١١٠ فردا)، ونسبة العزاب ٤٩,٣ ٪ (١١٢ فردا) وقد بلغت نسبة الذكور المتزوجين ٥٦,٦ ٪ (٩٩ فردا) كما هو مبين في جدول رقم ٦ من اصل ١٧٥ فردا من الذكور، ومن بين هؤلاء وجد ان هنالك ٤١,٧ ٪ (٧٣ فردا)

جدول رقم (٥)

توزيع أفراد العينة حسب الحالة الزواجية

	ذكور		إناث		المجموع	
الحالة الزواجية	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
متزوج/متزوجة	٩٩	٥٦,٦٪	١١	٢١,٢٪	١١٠	٤٨,٥٪
مطلق/مطلقة	١	٠,٦٪	٢	٣,٨٪	٣	١,٣٪
ارمل/ارملة	٢	١,١٪	-	-	٢	٠,٩٪
اعزب/عزباء	٧٣	٤١,٧٪	٣٩	٧٥٪	١١٢	٤٩,٣٪
المجموع	١٧٥	١٠٠٪	٥٢	١٠٠٪	٢٢٧	١٠٠٪

أعزب، وفقط ١,٧ ٪ (٣ أفراد) من فئة أرمل او مطلق، آما بالنسبة للإناث فكانت فئة الإناث العازبات من اكبر الفئات ضمن أفراد العينة من الإناث وبنسبة ٧٥ ٪ (٣٩ فردا) آما المتزوجات من الإناث فكانت نسبتهن ٢١,٢ ٪ (١١ فردا) فقط وهي نسبة متدنية لمشاركة الإناث المتزوجات، حيث ان مشاركة المرأة المتزوجة اقل من المرأة غير المتزوجة، وعادة ما تنسحب المرأة المتزوجة من النشاط الاقتصادي للتفرغ لرعاية الأطفال (٢٣) .

مكان السكن

أما فيما يتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن، ولاغراض هذه الدراسة فقد تم تقسيم مناطق السكن الى ثلاث مناطق رئيسة وهي

١- المنطقة الاولى وهي منطقة عمان الغربية

٢- المنطقة الثانية وهي منطقة عمان الشرقية

٣- المنطقة الثالثة تشمل منطقة سحاب والقرى المجاورة للمدينة الصناعية، واية منطقة خارج حدود امانة عمان الكبرى.

وقد وجد ان حوالي نصف افراد العينة هم من سكان المنطقة الثانية بنسبة ٥٠,٢ ٪ (١١٤ فردا)، كما يظهر من بيانات جدول رقم ٧ ، وهي منطقة ذات دخل

متوسط ومنخفض اجمالا، ثم تلتها منطقة السكن الثالثة من حيث اعداد القاطنين فيها بنسبة ٣٧,٩ ٪ (٨٦ فردا) وهي منطقه شبه ريفية اذا ماتم استثناء سكان المدن من غير سكان مدينة عمان.

جدول رقم (٦)

توزيع افراد العينة حسب منطقة السكن

المنطقة	العدد	النسبة
المنطقة الاولى	٢٧	١١,٩ ٪
المنطقة الثانية	١١٤	٥٠,٢٪
المنطقة الثالثة	٨٦	٣٧,٩٪
المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

واخيرا بما نسبته ١١,٩ ٪ (٢٧ فردا) للافراد سكان المنطقه الاولى وتعتبر منطقة دخل مرتفع مقارنة بالمنطقتين الاخريين كما انها تعد منطقة بعيده نسبيا مقارنة مع المناطق الاخرى.

المستوى التعليمي

يظهر جدول رقم ٧ ان اكثر من ٦٠٪ من افراد العينة من ذوي مستوى تعليمي مرتفع دبلوم(كلية مجتمع) فما فوق، حيث بلغت نسبة من يحملون شهادة الدبلوم ٣٢,٦٪ (٨٦ فردا) أي اكثر من ثلث عينة الدراسة، ثم تلاهم حاملو شهادة البكالوريس من افراد العينة بنسبة ٢٧,٤٪ (٦٢ فردا) ، وبلغت نسبة من هم ضمن مستوى الثانوية العامة ٢٤,٢ ٪ (٥٥ فردا) شاملا فئتي الثانوية الصناعية وفئة الثانوية العامة، وضمن المستوى الاعدادي ٨,٨ ٪ (٢٠ فردا) المستوي الابتدائي بنسبة ٢,٢ ٪ فقط (٥ افراد) وفرد واحد فقط يحمل شهادة الماجستير.

جدول رقم (٧)

توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة
ابتدائي	٥	٢,٢ ٪
اعدادي	٢٠	٨,٨ ٪
ثانوي صناعي	١٦	٧٪
ثانوية عامة	٣٩	١٧,٢٪
دبلوم(كلية مجتمع)	٨٤	٣٧,٠ ٪
بكالوريس	٦٢	٢٧,٣٪
ماجستير	١	٠,٤ ٪
المجموع	٢٢٧	١٠٠ ٪

التوزيع المهني لأفرد العينة

تم تصنيف افراد العينة حسب المهنة بأتباع التصنيف الدولي للمهن ISCO وتقسيماته الذي تم اعتماده في عام ١٩٨٨ من قبل منظمة العمل الدولية (١٣) ، وكما تشير بيانات جدول رقم ٨ فقد توزع افراد العينة فجاءت نسبة اصحاب المهن الفنية من اعلى النسب وبلغت ٢٥,٦ ٪ (٥٨ فردا) ثم تلاهم عمال الانتاج بنسبة ٢١,٦ ٪ (٤٩ فردا) ثم المشتغلون بالاعمال الكتابية بنسبة ١٥,٩ ٪ (٣٦ فردا)

جدول رقم (٨)

توزيع افراد العينة حسب المهنة

المهـــــنة	العدد	النسبة
المدراء والعاملون بالادارة	٧	٣,٠ ٪
المختصون	١٨	٧,٩ ٪
اصحاب المهن الفنية	٥٨	٢٥,٦ ٪
المشتغلون بالاعمال الكتابية	٣٦	١٥,٩ ٪
المشتغلون بالاعمال الخدمية	١٣	٥,٧ ٪
الحرفيون	٣١	١٣,٧ ٪
عمال الانتاج ومشغلوا الالات	٤٩	٢١,٦ ٪
اصحاب المهن الاولية(المساعده)	١٥	٦,٦ ٪
المجمـــــــوع	٢٢٧	١٠٠ ٪

ثم اصحاب الاعمال الحرفية بنسبة ١٣,٧ ٪ (٣١ فردا) فيما توزع باقي افراد العينة على باقي المهن بنسبة ٢٣,٣ ٪ (٥٣ فردا) .

مستوى الدخل

واما فيما يتعلق بتوزيع افراد العينة من حيث مستويات الدخل المتأتي من الوظيفة فقد وجد ان هناك اكثر من ثلاثة ارباع حجم العينة تقل دخولهم عن ٢٠٠ دينار شهريا، منهم٢٤,٢ ٪ (٥٥ فردا) تقل دخولهم عن ١٠٠ دينار شهريا، وهو ما

جدول رقم (٩)

توزيع افراد العينة ضمن فئات الدخل الشهري

فئة الدخل	العدد	النسبة
اقل من ١٠٠ دينار	٥٥	٢٤,٢ ٪
من ١٠١ – ١٥٠ دينار	٦٦	٢٩,١ ٪
من ١٥١ – ٢٠٠ دينار	٥١	٢٢,٥ ٪
من ٢٠١ – ٢٥٠ دينار	٢٤	١٠,٦ ٪
من ٢٥١ – ٣٠٠ دينار	٨	٣,٥ ٪
٣٠١ – ٤٠٠ دينار	١٦	٧,٠ ٪
٤٠١ – ٥٠٠ دينار	٤	١,٨ ٪
اكثر من ٥٠٠ دينار	٣	١,٣ ٪
المجموع	٢٢٧	١٠٠ ٪

تظهره بيانات جدول رقم ٩. ان ما نسبته ١٠,١ ٪ فقط يتقاضون اجورا تزيد عن ٣٠٠ دينار شهريا وتشير البيانات الى انخفاض دخل افراد العينة بشكل عام.

٣-٢ درجة الرضى الوظيفي لدى افراد العينة

بينت بعض الدراسات ان هناك علاقة ما بين درجة الرضى الوظيفي لدى الافراد وما بين انتاجيتهم، وقد اتجه بعض الباحثين الى القول بأنّ ثمة علاقة سببية بين الرضى الوظيفي والانتاجية، فمزيد من الرضا يؤدي الى مزيد من الانتاجية (٢٤) ، واظهرت النتائج درجة عالية من الرضى الوظيفي، كما دلت اجابات الافراد، وكما تبين بيانات جدول رقم ١٠ ، فقد وجد ان ما نسبته ٧٣,١ ٪ (١٦٢ فردا) ما بين راض وراض للغاية، وهي نسبة مرتفعة والسبب في ذلك يعود الى طبيعية مفهوم الرضى لدى افراد العينة، والذين كانت معظم اجاباتهم عن درجة الرضى والتي عبر عنها بالسؤال هل انت راض عن عملك؟ بالحمد لله وعند طلب الباحث من المستجيب بأن يكون اكثر تحديدا

جدول رقم (١٠)

توزيع افراد العينة حسب درجة الرضى الوظيفي

درجة الرضى	التكرار	النسبة
راضي للغاية	٦٢	٢٧,٣ ٪
راض	١٠٤	٤٥,٨ ٪
غير راض	٤٤	١٩,٤ ٪
غير راضي بالمرة	١٧	٧,٥ ٪
	٢٢٧	١٠٠ ٪

المتوسط=٢,٠٧	الانحراف المعياري= ٠,٨٨	الوسيط=٢	المنوال=٢

فيجيب بأنه راض او راض للغاية. وتدل هذه الاجابات حسب اعتقاد الباحث على قناعة وايمان الافراد والمجتمع الاسلامي بشكل عام بالمبدا الاسلامي حول تقسيم الرزق من عند الله سبحانه وتعالى. فيما كانت نسبة من هم غير راضين وغير راضين بالمرة عن اعمالهم فقط ٢٦,٩ ٪ (٦١ فردا). وبينت النتائج على ان المتوسط =٢,٠٧، الانحراف المعياري=٠,٨٧٥، الوسيط والمنوال كلاهما = ٢ مما يدل على ايجابية التواء المشاهدات. وشكل الراضون عن عملهم حوالي ثلاثة ارباع افراد العينة.

٣-٣ درجة موافقة افراد العينة على انهم يعملون في مجال تخصصهم العلمي

اجاب عن هذا السؤال ١٥٠ فردا فقط من افراد العينة وهم الذين يفترض انهم من ذوي التخصصات العلمية بالاضافة الى ٣ من خريجي مراكز التدريب المهني. وتشير بينات الجدول رقم ١١ الى ان ٤٠,٧ ٪ (٦١ فردا) فقط اجابوا انهم يعملون في مجال تخصصهم من اصحاب المؤهلات العلمية، بينما اجاب٢٤,٧ ٪ (٣٧ فرداً) انهم يعملون بوظائف ذات علاقة بمجال التخصص العلمي، بينما اجاب ١٥,٣ ٪

جدول رقم (١١)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة حول العمل في مجال التخصص

	درجة الموافقة	العدد	النسبة
١	في مجال التخصص	٦١	٤٠,٧ ٪
٢	له علاقة قوية بالتخصص	٣٧	٢٤,٧ ٪
٣	علاقته ضعيفة بالتخصص	٢٣	١٥,٣ ٪
٤	ليس له علاقة بالتخصص	٢٩	١٩,٣ ٪
	المجموع	١٥٠	١٠٠ ٪

المتوسط= ٢,١٣٣	الانحراف المعياري= ١,٢	الوسيط= ٢	المنوال=١

(٢٣ فردا) بأن علاقة الوظيفة بالتخصص العلمي هي علاقة ضعيفة، ووجد ان ١٩,٣ ٪ (٢٩ فردا) ممن اجابوا على هذا السؤال انه لا علاقة اطلاقا بين تخصصاتهم العلمية ووظائفهم، وكما تشير بيانات الجدول ان اكثر من ٦٥ ٪ من الافراد اصحاب الاختصاصات العلمية يوافقون على انهم يعملون في وظائف ضمن مجال التخصص العلمي، او لها علاقة بمجال التخصص العلمي، ووجد ان المتوسط = ٢,١٣٣ والانحراف المعياري = ١,١٥١ والوسيط = ٢ والمنوال = ١ وكلا من الوسيط والمنوال اقل من المتوسط مما يدل على ايجابية الالتواء.

٣-٤ درجة تقييم أفراد العينة حول الاستفادة من قدراتهم المهنية في مجال تخصصاتهم

كما يظهر من بيانات جدول رقم ١٢ فقد اجاب عن هذا السؤال ١٦٤ فردا من افراد العينة وهم من اصحاب الاختصاصات المهنية ووجد ان ٢٣,٨ ٪ (٥٤ فردا)

جدول رقم (١٢)

توزيع افراد العينة حسب درجة تقييمهم حول استفادة المصنع من قدراتهم المهنية في مجال التخصص

	درجة الاستفادة	التكرار	النسبة
١	فائدة قصوى	٥٤	٪٢٣,٨
٢	فائدة جيدة	٤٤	٪١٩,٤
٣	فائدة معقولة	٣١	٪١٣,٧
٤	غير مفيدة	١٩	٪٨,٤
٥	غير مفيدة بالمرة	١٦	٪٧,٠
	المجموع	١٦٤	٪١٠٠

المتوسط = ٢,٣٨٤	الوسيط = ٢	المنوال = ١	الانحراف المعياري = ١,٣

يرون انه يستفاد من مهارتهم فائدة قصوى بينما يرى ١٩,٤ ٪ (٤٤ فردا) انه يستفاد من قدراتهم المهنية فائدة جيدة، و ١٣,٧ ٪ (٣١ فردا) يرون انها فائدة معقولة، ويقييم ٨,٤ ٪ (١٩ فردا) انه لايستفاد من قدراتهم المهنية، وفقط ٧,٠ ٪ (١٦ فردا) يرون انه لايستفاد من قدراتهم المهنية بالمرة، ووجد ان الوسط = ٢,٣٨٤ والانحراف المعياري = ١,٣١٣ كما وجد ان الوسيط = ٢ والمنوال = ١ وكلاهما اقل من المتوسط مما يدل على ايجابية الالتواء، وتظهر بيانات الجدول ان اكثر من نصف المستجيبين يرون انه يستفاد من قدراتهم المهنية في مجال تخصصاتهم الى حد ما.

٣-٥ درجة موافقة افراد العينة على تطبيق ما تم تعلمه اثناء الدراسة في اداء الوظيفة

يبين جدول رقم ١٣ المدى الذى يرى فيه افراد العينة انهم يقومون بتطبيق ما تم تعلمه اثناء الدراسة في انجاز العمل، وقد جاءت النتائج متقاربة بين افراد العينة حيث وافق ووافق بشدة حوالي ٢٠,٣ ٪ (٤٦ فردا) على انهم يمارسون ما تعلموه خلال الدراسة في اداء اعمالهم وانجاز المطلوب، ووافق مانسبته ٢٧,٣ ٪ (٦٢ فردا) على

جدول رقم (١٣)

درجة موافقة افراد العينة على انهم يمارسون ما تعلموه اثناء الدراسة ضمن الوظيفة

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٤٦	٢٠,٣٪
٢	موافق	٦٢	٢٧,٣٪
٣	غير متأكد	٢٤	١٠,٦٪
٤	غير موافق	٢٦	١١,٥٪
٥	غير موافق بشدة	٦٩	٣٠,٤٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط = ٣	الوسيط = ٣	المنوال = ٥	الانحراف المعياري = ١,٥٦

انهم يطبقون ما تم تعلمه خلال الدراسة، بينما كان ١٠,٦ ٪ (٢٤ فردا) غير متأكدين، وما نسبته ١١,٥ ٪ (٢٦ فردا) غير موافقين على انهم يمارسون ما تم تعلمه خلال الدراسة في اداء واجباتهم المهنية. واجاب ٣٠,٤ ٪ (٦٩ فردا) بغير موافق بشدة على انه يمارس ما تم تعلمه خلال الدراسة في اداء المهام، وكان معظم من اجاب بغير موافق وغير موافق بشدة من ذوي مستوى الدبلوم قد شكلوا ما نسبته ٢٥ ٪ ممن اجابوا بعدم الموافقة بشدة، مما يدل على ان عدم التوافق بين التعليم والوظيفة يتركز في فئة حملة شهادة الدبلوم، وما نسبته ١٤,٥٪ من حملة الشهادة الجامعية الاولى.

درجة موافقة افراد العينة حول تطبيق المهارات خلال اداء الاعمال والمهام الوظيفية

اظهرت النتائج ان غالبية افراد العينة يوافقون على انهم يطبقون مهارتهم في اداء اعمالهم، وكما يبن جدول رقم ١٤ وجد ان ٢٧,٣ ٪ (٦٢ فردا) يوافقون بشدة على انهم يستخدمون مهارتهم اثناء تأدية اعمالهم، وما نسبته ٦٠,٩ ٪ (١٣٨ فردا) يوافقون على انهم يستخدمون مهارتهم، بينما كان ٨,٤ ٪ (١٩ فردا) غير متأكد، ٣,٥ ٪ (٨ افراد) فقط غير موافقين وغير موافقين بشدة على انهم يستخدمون مهارتهم، وبينت النتائج ان

جدول رقم (١٤)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة على تطبيق مهارتهم اثناء العمل

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٦٢	٪٢٧,٣
٢	موافق	١٢٨	٪٦٠,٩
٣	غير متأكد	١٩	٪٨,٤
٤	غير موافق	٦	٪٢,٦
٥	غير موافق بشدة	٢	٪٠,٩
	المجموع	٢٢٧	٪١٠٠

المتوسط = ١,٨٩	الوسيط = ٢	المنوال = ٣	الانحراف المعياري= ٠,٧

المتوسط= ١,٨٩، الانحراف المعياري=.٧٣، وكان الوسيط=٢ والمنوال = ٢، ووجد ان اكثر من ٨٨٪ من افراد العينة حصلوا على متوسط = ٢ او اقل مما يدل ان على معظم الافراد يطبقون ويستخدمون المهارات العملية التي اكتسبت اثناء العمل وحسب طبيعة المهارة وسرعة التعلم.

مدى موافقة افراد العينة على ان وظائفهم تتطلب انشغال دائم

تشير بيانات جدول رقم ١٥ الى ان ما نسبته ٢٦,٩٪ (٦١ فردا) يوافقون بشدة على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما، وان مانسبته ٥٠,٧ ٪ (١١٥ فردا) يوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما، بينما ان ١٢,٣ ٪ (٢٨ فردا) غير متأكدين، وفقط ٩,٧ ٪ (٢٢ فردا) لايوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما، وفرد واحد فقط لايوافق بشدة. ووجد ان قيمة الوسط الحسابي تساوى ٢,٠٦٢ ، والانحراف المعياري يساوي ٠,٩٠٥ ، والوسيط والمنوال كلاهما يساوي ٢ وكلاهما اقل من الوسط مما يدل على ايجابية الالتواء حيث بينت النتائج ان حوالى ثلاثة ارباع افراد العينة يوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما.

جدول رقم (١٥)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٦١	٢٦,٩٪
٢	موافق	١١٥	٥٠,٧٪
٣	غير متأكد	٢٨	١٢,٣٪
٤	غير موافق	٢٢	٩,٧٪
٥	غير موافق بشدة	١	٠,٤٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط =٢,٠٦	الوسيط =٢	المنوال = ٢	الانحراف المعياري = ٠,٩

درجة استمتاع افراد العينة باعمالهم

يظهر جدول رقم ١٦ ان ما نسبته ١٧,٢ ٪ (٣٩ فردا) يستمتعون بشدة بذهـابهم الى اعمالهم، و ما نسبته ٣٨,٨ ٪ (٨٨ فردا) يستمتعون الى درجة ما، وهـم يوافقـون انهم يستمتعون بذهابهم الى عملهم، بينما وجد ان ١٨,٥ ٪ (٤٢ فردا) غير متأكدين مـن ذلك، ووجد ان ما نسبته ٢٥,٦ ٪ لا يوافقون على انهم يستمتعون بذهابهم الى اعمالهم اى حوالي

جدول رقم (١٦)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة على انهم يستمتعون بذهابهم الى اعمالهم

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٣٩	٪١٧,٢
٢	موافق	٨٨	٪٣٨,٨
٣	غير متأكد	٤٢	٪١٨,٥
٤	غير موافق	٤٤	٪١٩,٤
٥	غير موافق بشدة	١٤	٪٦,٢
	المجموع	٢٢٧	٪١٠٠

المتوسط =٢,٥٨٦	الوسيط =٢	المنوال = ٢	الانحراف المعياري = ١,١٦٢

ربع افراد العينة، وبينت النتائج ان قيمة الوسط = ٢,٥٨٦ ، والانحراف المعياري يساوي ١,١٦٢، والوسيط والمنوال يساويان ٢ وكلاهما اقـل مـن الوسـط ممـا يـدل علـى ايجابيـة التواء المشاهدات، حيث بينت النتائج ان اكثر من نصف افـراد العينـة يسـتمتعون بذهـابهم الى اعمالهم.

درجة موافقة افراد العينة على ان وظائفهم ذات تحدي

تشير بيانات جدول رقم ١٧ الى ان ٢٥,١ ٪ (٥٧ فردا) يوافقون بشدة على ان اعمالهم ذات تحد، ووجد ايضا ان ٥٤,٢ ٪ (١٢٣ فردا) يوافقون على ان اعمالهم ذات

جدول رقم (١٧)

توزيع درجة موافقة افراد العينة على ان وظائفهم ذات تحدي

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٥٧	٪٢٥,١
٢	موافق	١٢٣	٪٥٤,٢
٣	غير متأكد	٢٦	٪١١,٥
٤	غير موافق	١٨	٪٧,٩
٥	غير موافق بشدة	٣	٪١,٣
	المجموع	٢٢٧	٪١٠٠

المتوسط =٢,٠٦	الوسيط =٢	المنوال = ٢	الانحراف المعياري = ٠,٩٠٥

تحد، ١١,٦ ٪ (٢٦ فردا) غير متـأكدين، و ٧,٩ ٪ (١٨ فـردا) لايوافقـون، وفقـط ١,٣ ٪ (٣ افراد) لايوافقون بشدة على ان اعمالهم ذات تحد.

درجة موافقة افراد العينة على ان المكافأة تعتمد على العمل الجيد

وجد ان ١٢,٣ ٪ (٢٨ فردا) يوافقون بشدة على ان المكآفـأة تعتمـد علـى العمـل الجيد، كما في جدول رقم ١٨ ، ووجد ايضا ان ٤٣,٦ ٪ (٩٩ فردا) يوافقون على ان العمل الجيد هو السبب في حصولهم على المكافآت، وجد ان ١٣,٧ ٪ غير متـأكدين مـن ذلك، امـا نسـبة عـدم المـوافقـة علـى ان المـكآفـأة تعتمـد علـى العمـل الجيـد فقـد كـانت ٢٢,٥ ٪ (٥١ فردا)، وبينما لم يوافق بشدة على ان المكافأة تعتمد على العمل الجيـد مـا نسبته ٧,٩ ٪ (١٨ فـردا)، وبينـت النتـائج ان الوسـط = ٢,٧، الانحـراف المعيـاري = ١,١٧٨، الوسيط = ٢، والمنوال = ٢ وكلا من الوسيط والمنوال يساوي ٢ وكلاهمـا اقـل

من الوسط مما يدل على ايجابية الالتواء، وقد بينت النتائج ان اكثر من نصف افراد العينة يوافقون على ان المكآفأة تعتمد على العمل الجيد، بعكس ما هو شائع من اعتماد البعض على العلاقات الشخصية والخاصة في الحصول على المزايا والمكآفأت.

جدول رقم (١٨)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة علىان المكآفأة تعتمد على العمل الجيد

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٢٨	١٢,٣٪
٢	موافق	٩٩	٤٣,٦٪
٣	غير متأكد	٣١	١٣,٧٪
٤	غير موافق	٥١	٢٢,٥٪
٥	غير موافق بشدة	١٨	٧,٩٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط =٢,٧	الوسيط =٢	المنوال = ٢	الانحراف المعياري = ١,١٧٨

درجة موافقة افراد العينة على ان وظائفهم ذات مسؤولية

يظهر جدول رقم ١٩ ان ٤٨٪ (١٠٩ افراد) يوافقون بشدة على ان وظائفهم ذات مسؤولية، و ٤٥,٤٪ (١٠٣ فردا) يوافقون ايضا على ان وظائفهم ذات مسؤولية، وما نسبته ٤٪ (٩ افراد) غيرمتأكد، وفقط ٢,٦٪ (٦ افراد) لايوافقون على ان

جدول رقم (١٩)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة على ان وظائفهم ذات مسؤولية

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	١٠٩	٤٨٪
٢	موافق	١٠٣	٤٥,٤٪
٣	غير متأكد	٩	٤٪
٤	غير موافق	٥	٢,٢٪
٥	غير موافق بشدة	١	٠,٤٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط =٢,٦	الوسيط =٢	المنوال = ١	الانحراف المعياري = ٠,٧٠٩

وظائفهم ذات مسؤولية، وبينت النتائج ان الوسط = ١,٦، الانحراف المعياري = ٠,٧٠٩، والوسيط = ٢، والمنوال = ١، وكلاهما اقل من الوسط اى ان المشهدات ذات التواء ايجابي، وكما يلاحظ على ان اكثر من ٩٠٪ من افراد العينة يوافقون على ان وظائفهم ذات مسؤولية.

مدى موافقة الافراد على ان الترقية تعتمد على الاداء الوظيفي

كما هو مبين في جدول رقم ٢٠ فأن ما نسبته ١٣,٢٪ (٣٠ فردا) يوافقون بشدة على ان ترقيتهم تعتمد على الاداء الوظيفي وليس لأسباب اخرى، وما نسبته ٤٤,٥٪ (١٠١ فردا) يوافقون على ان العمل والاداء الوظيفي هو السبيل نحو الترقية ،

جدول رقم (٢٠)

توزيع افراد العينة حسب درجة الموافقة ان الترقية تعتمد على الاداء الوظيفي

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٣٠	١٣,٢٪
٢	موافق	١٠١	٤٤,٥٪
٣	غير متأكد	٤٦	٢٠,٣٪
٤	غير موافق	٢٩	١٢,٨٪
٥	غير موافق بشدة	٢١	٩,٣٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط =٢,٦	الوسيط =٢	المنوال =٢	الانحراف المعياري = ١,١٤٩

و ٢٠,٣ ٪ (٤٦ فردا) غير متأكد، و ١٢,٨ ٪ (٢٩ فردا) لايوافق، ٩,٣ ٪ لايوافق بشدة . وبينت النتائج ان الوسط = ٢,٦، الانحراف المعياري= ١,٤٩، اما الوسيط والمنوال فكلاهما = ٢ واقل من الوسط مما يدل على ايجابية الالتواء، ومن النتائج ايضا ان اكثر من نصف افراد العينة يوافقون على ان ترقيتهم تعتمد على الاداء الوظيفي، وليس بطريق الواسطة الشائعة وخاصة في القطاع العام.

درجة موافقة افراد العينة على ان الراتب متناسب مع الوظيفة

تشير بيانات جدول رقم ٢١ على ان ١,٣ ٪ (٣ افراد) يوافقون بشدة على ان رواتبهم تتناسب مع وظائفهم، ٢٥,١ ٪ (٥٧ فردا) يوافقون على ان رواتبهم متناسبة مع وظائفهم، و ١٦,٧ ٪ (٣٨ فردا) لا يعلم وغير متأكد، بينما لم يوافق ٢٨,٢ ٪ (٦٤ فردا) على ان الراتب متناسب مع الوظيفة ، ولم يوافق بشدة ما نسبته ٢٨,٦ ٪ (٦٥ فردا)، وبينت النتائج ايضا ان الوسط = ٣,٦ والانحراف المعياري = ١,٢، والوسيط = ٤، والمنوال = ٥ وكلاهما اكبر من الوسط اى ان هناك التواء سلبيا، كما

بينت النتائج ان اكثر من نصف افراد العينة لايوافقون على ان رواتبهم متناسبة مع وظائفهم

جدول رقم (٢١)

درجة موافقة افراد العينة على ان الراتب متناسب مع الوظيفة

	درجة الموافقة	التكرار	النسبة
١	موافق بشدة	٣	١,٣٪
٢	موافق	٥٧	٢٥,١٪
٣	غير متأكد	٣٨	١٦,٧٪
٤	غير موافق	٦٤	٢٨,٢٪
٥	غير موافق بشدة	٦٥	٢٨,٦٪
	المجموع	٢٢٧	١٠٠٪

المتوسط =٣,٦	الوسيط =٤	المنوال = ٥	الانحراف المعياري = ١,٢

الفصل الرابع

تحليل النتائج

تحليل النتائج واختبار الفرضيات

يبحث هذا الفصل نتائج التحليل الاحصائي لظاهرة الانتفاع الناقص، وكما ذكر سابقا فقد تم استخدام استراتيجيتين في التحليل الاحصائي، الاستراتيجية الاولى تقوم على استخدام تحليل مربع كاى لفحص العلاقة مابين المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، الحالة الزواجية، مكان السكن، المهنة، المستوى التعليمي) وهي المتغيرات التى يعتقد الباحث انها من اهم المتغيرات التى من الممكن ان تكون على مستوى من الدلالة الاحصائية، وذات علاقة مع المتغير التابع Y وذلك لكل شكل من الاشكال للمتغير التابع على حدة، حيث اعتبر كلا منها متغيرا تابعا منفردا Y1, Y2, Y3 ومن ثم اختبار الفرضيات الاسياسية لكل منها.

وبناء على نتائج تحليل مربع كاى في القسم الاول تقوم الاستراتيجية الثانية على عملية تجميع لأشكال المتغير التابع الثلاث في متغير واحد وهو Y ومن ثم التوسع في نطاق البحث و التعمق في التحليل الاحصائي ليشمل كلّ المتغيرات المستقلة التي اشتملت عليها استمارة البحث، وذلك لفحص علاقات جديدة ولتحليل اثر متغيرات مستقلة اخرى على المتغير التابع، والتى تزيد او تنقص من احتمالية التعرض لظاهرة الانتفاع الناقص لدى افراد العينة، وذلك بأستخدام اسلوب الانحدار اللوجستي الذي يناسب طبيعية البيانات من حيث المتغير التابع هو ذو مستويين فقط (DICHOTOMOUS).

٤-١ الانتفاع الناقص من العمالة مقاسا بساعات العمل

بلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعي الفعلي ٤٤,٦ ساعة عمل لجميع افراد العينة وبلغ نسبة من يعملون لاقل من ٤٨ ساعة اسبوعيا ٥٩ ٪ (١٣٤ فردا) الشرط الاول لاعتبار الفرد في حالة تعطل مستتر ظاهر او في حالة انتفاع ناقص بينما توزع باقي افراد العينة من حيث عدد ساعات العمل المشغولة كما في الجدول التالي

جدول رقم (٢٢)

معدلات ساعات العمل الاسبوعي لافراد العينة

ساعات العمل الاسبوعي	العدد	النسبة
١٥ - ٢٩ ساعة عمل	٧	٣,١ ٪
٣٠ - ٣٤ ساعة عمل	١١	٤,٨ ٪
٣٥ - ٣٩ ساعة عمل	٤٠	١٧,٦ ٪
٤٠ - ٤٧ ساعة عمل	٧٦	٣٣,٥ ٪
٤٨ ساعة عمل فأكثر	٩٣	٤١ ٪
	٢٢٧	١٠٠ ٪

وتنوعت اسباب العمل لاقل من ٤٨ ساعة ولكن ما يهمنا هنا ان يكون هذا السلوك مفروضا على هولاء ممن يعملون لأقل من ٤٨ ساعة عمل اسبوعيا وليس بمحض ارادتهم او ان العمل لأقل من ٤٨ ساعة عمل اسبوعيا هو لاسباب اقتصادية وهذ الشرط الثاني لاعتبار الفرد في حالة تعطل مستتر ظاهر او انتفاع ناقص ظاهر، ووجد ان ١٢٩ فردا فقط يعملون لاقل من ٤٨ ساعة عمل اسبوعيا ولاسباب غير ارادية او اقتصادية . كما وجد ان من بين هؤلاء ١٠٢ فردا يبحثون او مستعدون لقبول عمل اضافي (الشرط الثالث والاخير) لاعتبار الفرد في حالة انتفاع ناقص ظاهر ويمكن تلخيص ذلك فيما يلي:-

عدد افراد العينة الكلي	٢٢٧
الافراد العاملون لاقل من ٤٨ ساعة عمل اسبوعيا	١٣٤
العاملون لاقل من ٤٨ ساعة لأسباب لا ارادية (اقتصادية)	١٢٩
العاملون لاقل من ٤٨ ساعة عمل لاسباب لا ارادية (اقتصادي) ويبحثون او مستعدون لقبول عمل اضافي	١٠٢

لذا نجد ومن خلال تطبيق الشروط الثلاثه السابق ذكرها وحسب ما جاء في توصيات منظمة العمل الدولية لتحديد الافراد في حالة الانتفاع الناقص الظاهر ان ما نسبته ٤٤,٩٪ (١٠٢ فردا) في حالة انتفاع ناقص ظاهر، وهي نسبة مرتفعة وخاصة اذا ما حولت الى ساعة عمل لكل عامل وهو ما يعرف بحجم ظاهرة الانتفاع الناقص وسيتم حسابها في ما بعد.

وتنوعت اسباب العمل لأقل من المدة الطبيعية (٤٨ ساعة عمل اسبوعيا) والتى اعتبرت لا ارادية او اقتصادية وكما يظهر من جدول رقم ٢٣ ان اكثر الاسباب تكرارا للعمل لاقل من المدة الطبيعية، كان هو لم يكن هنالك مواد خام/معدات/زبائن، ثم تلاه الاخير انه لم يكن هناك عمل لوقت اطول وهذه الاسباب في مجملها هي اسباب لاارادية واقتصادية تعكس الظروف الاقتصادية العامه السائدة.

جدول رقم (٢٣)

توزيع الافراد في حالة الانتفاع الناقص حسب اسباب العمل لأقل من المدة الطبيعية

	السبب	التكرار	النسبة
١	الالتحاق بدورة تدريبية	٢	٢٪
٢	بدأ العمل خلال العمل خلال الاسبوع الماضي	١	٠,٩٪
٣	بسبب تخفيض ساعات الانتاج	١٢	١١,٨٪
٤	بسبب الكساد او نهاية الموسم	١٦	١٥,٧٪
٥	لم يكن هناك مواد خام/ معدات/ زبائن	٤٢	٤١,٢٪
٦	لم يكن هناك عمل لوقت اطول	٢٩	٢٨,٤٪
	المجموع	١٠٢	١٠٠٪

وفي القسم التالي سيتم أختبار فرضيات الدراسة باستخدام مربع تحليل كاى وذلك للتحقق من العلاقة ما بين الشكل الاول لظاهرة الانتفاع الناقص مقاسا بساعات العمل وما بين المتغيرات المستقلة العمر، الجنس، الحالة الزواجية، مكان السكن، المهنة، المستوى التعليمي

الفرضية الاولى

بأستخدام جدول مربع كاى ٢×٢ لاختبار العلاقة بين العمل لاقل من المدة الطبيعية لاسباب اقتصادية لاردية، أي وجود حالة من التعطل مستتر المنظور وما بين جنس العامل، الفرضية الاولى

H 0 لا يوجد فرق مابين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة من الانتفاع الناقص المنظور.

H1 هناك فرق ما بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص المنظور.

وجد وكما يظهر من جدول رقم ٢٤ حيث قيمة مربع كاي = ٠,٠١٣ ، درجات الحرية = ١، ان لا دلاله احصائيه على مستوى ثقة ٥٪ اى انه لا فرق بين الذكور والاناث في التعرض لحالة من الانتفاع الناقص المنظور، وبالتالي نستنتج ان لا علاقة لجنس الفرد و بين تعرضه لحالة من التعطل المستتر عن طريق ساعات العمل، كما ان احتمالية تعرض الذكور تقارب احتمالية تعرض الاناث لظاهرة الانتفاع الناقص الظاهر، حيث ان ساعات العمل لاقل من المدة الطبيعية لاسباب لاارادية (اقتصادية) غير مرتبطة بجنس العامل، وذلك لان ترتيبات العمل في القطاع الخاص الذي يعمل وفق نظام يوم العمل المحدد بعدد معين من ساعات العمل، تخضع لقوى السوق من العرض والطلب على اليد العاملة، كما ان الافراد الذين يعملون لاقل من اسبوع عمل كامل يتعلق بمستوى البطالة السائد و يتعلق بدرجة

جدول رقم (٢٤)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر والجنس

الجنس	انتفاع ناقص	استخدام كامل
ذكر	٧٩	٩٦
انثى	٢٣	٢٩
	١٠٢	١٢٥

د. ح =١	كا٢ = ٠,٠١٣	مستوى المعنوية = ٠,٩

الاختلالات بالسوق ٣٢ ، ووجد ان العمل لأقل من ٤٨ ساعة عمل اسبوعيا ولاسباب اقتصادية لا ارادية حالة الانتفاع الناقص المنظور غير مرتبطه بجنس الفرد العامل، لذلك يعتقد الباحث انه لافرق بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة من الانتفاع الناقص الظاهر.

الفرضية الثانية

وباستخدام جدول تربيع كاى ٢ × ٤ لاختبار العلاقة ما بين عمر العامل وتعرضه لحالة من الانتفاع الناقص المنظور، جدول رقم ٢٥ وجد ان قيمة كا٢ تساوي ٥,٠٥ بدرجات حرية = ٣، حيث لادلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪، لذلك يستنج ان لا علاقة تربط ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص المنظور، فعدد الساعات المشغولة يعتمد في الدرجة الاولى على طبيعية النشاط.

جدول رقم (٢٥)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص والعمر

الفئة العمرية	انتفاع ناقص	استخدام كامل
اقل من ٢٠ عاما	٧	٦
من ٢٠ - ٣٠ عاما	٦٨	٧٩
من ٣١ - ٤٠ عاما	٢٤	٢٧
٤٠ عاما فأكثر	٣	١٣
المجموع	١٠٢	١٢٥

د. ح =٣	كا٢ = ٥,٠٥	مستوى المعنوية = ٠,١٦٨

الفرضية الثالثة

ولاختبار العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر وما بين الحالة الزواجية للعمال

H0 ليس هناك علاقة ما بين الحالة الزواجية للفرد العامل وتعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر

H1 هناك علاقة ما بين الحالة الزواجية للفرد العامل وتعرضه لحالة الانتفاع الناقص المنظور

وبأستخدم جدول مربع كاى ٢ × ٢ جدول رقم ٢٦ ، حيث قيمة كا٢= ٢,١٣ درجات الحرية=٣، وجد ان لا دلالة احصائية بين المتغيرين لذلك عند مستوى ٠,٥٪ ، أي انه لا يوجد علاقة ما بين الحالة الزواجية وما بين تعرض العامل لحالة الانتفاع الناقص المنظور بساعات العمل

جدول رقم (٢٦)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر والحالة الزواجية

الحالة الزواجية	انتفاع ناقص	استخدام كامل
متزوج	٤٨	٦٢
مطلق	١	٢
ارمل	٠	١
اعزب	٥٣	٠
المجموع	١٠٢	١٢٥

د. ح =٣	كا٢ = ٢,١٣	مستوى المعنوية = ٠,٥٥

الفرضية الرابعة

لاختبار الفرضية الرابعة والتي تمثل العلاقة بين الانتفاع الناقص الظاهر والمستوى التعليمي لافراد العينة

H0 ليس هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للعامل وتعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر

H1 هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للعامل وتعرضه لحالة الانتفاع الناقص المنظور

باستخدم جدول ٢ × ٧ مربع كاي حيث قيمة كا٢ تساوى ٣,٣، درجة الحرية=٦ جدول رقم ٢٧ وجد ان لا دلالة احصائية عند المستوى ٠,٥٪ للعلاقة ما بين المستوى التعليمي وما بين الانتفاع الناقص المنظور، وخاصة عندما تكون ساعات العمل محددة مسبقا ولدى فئة العاملين بأجر.

جدول رقم (٢٧)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص المنظور المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	انتفاع ناقص	استخدام كامل
الابتدائي	٢	٣
الاعدادي	٧	١٣
الثانوية الصناعي	٧	٩
الثانوية العامة	١٥	٢٤
كلية المجتمع	٤٢	٤٢
البكالوريس	٢٩	٣٣
الماجستير	٠	١
المجموع	١٠٢	١٢٥

د. ح =٦	كا٢ = ٣,٣	مستوى المعنوية = ٠,٧٧

الفرضية الخامسة

وبأستخدام جدول مربع كاى ٢ × ٣ لأختبار العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر ومكان السكن

H0 لا يوجد علاقة ما بين مكان سكن العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر

H1 لا يوجد علاقة ما بين مكان سكن العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر

وجد ان قيمة كا٢= ٠,١٧، درجات الحرية=٢، جدول رقم ٢٨ وبينت النتائج ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ للعلاقة ما بين مكان السكن وما بين الانتفاع الناقص المنظور.

جدول رقم (٢٨)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر ومكان السكن

منطقة السكن	انتفاع ناقص	استخدام كامل
عمان الغربية	١٣	١٤
عمان الشرقية	٥٠	٦٤
سحاب والقرى المجاورة وخارج مدينة عمان	٣٩	٤٧
المجموع	١٠٢	١٢٥

د. ح =٢	كا٢ = ٠,١٧	مستوى المعنوية = ٠,٩

الفرضية السادسة

لأختبار العلاقة ما بين الانتفاع الناقص الظاهر وما بين مهنة العامل

H0 ليس هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر.

H 1 ليس هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص الظاهر .

تم استخدام جدول مربع كاى ٢×٨ ، حيث وجد ان قيمة كا٢= ٤,١، درجات الحرية=٧، كما بينت نتائج الجدول رقم ٢٩ ان لا دلالة احصائية عند المستوى ٠,٥٪ ما بين مهنة العامل وما بين الانتفاع الناقص بساعات العمل.

جدول رقم (٢٩)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص وما بين مهنة العامل

المهنة	انتفاع ناقص	استخدام كامل
العاملون بالادارة	٣	١٠
المختصون	١٠	٦
اصحاب المهن الفنية	٢٨	٣١
المشتغلون بالاعمال الكتابية	١٢	٢٢
المشتغلون في محال الخدمات	٧	٥
اصحاب المهن الحرفية	١٥	١٦
عمال الانتاج	٢٠	٢٨
اصحاب المهن الاولية	٧	٧
المجموع	١٠٢	١٢٥

د .ح=٧	كا٢=٧,٣	مستوى المعنوية=٠,٣٩٧

٤-٢ حجم ظاهرة الانتفاع الناقص المنظور

حسبما جاء في توصيات منظمة العمل الدولي حول قياس ظاهرة التعطل المستتر الظاهر، وفيما يتعلق بقياس حجم هذه الظاهرة فقد عرف على انه عدد ساعات العمل التى يرغب بعملها الافراد، وحتى العدد الذي يتساوى مع عدد الساعات المحدد أي ساعات العمل الطبيعية، وبتعبير ادق حتى يساوي مجموع ماعمله الفرد في حالة التعطل المستتر بالاضافة الى ما يرغب بعمله ٤٨ ساعة عمل خلال اسبوع المسح.

وقد بلغ حجم ظاهرة التعطل المستتر ضمن افراد العينة مقاسا بعدد ساعات العمـل لكل افراد العينة ٧٦٩ ساعة عمل اسبوعيا كان من الممكن اشـغالها فـي عمـل منتـج بـدلا من ان تهدر وتضيع لو توفر لهؤلاء الافراد عمل كاف. وبلغت نسبة استغلال وقت العمل حوالي ٥٧,٦ ٪ من اجمالي الوقت المتاح لافراد العينة وهي نسـبة متدنيـة ممـا يـدل كمـا يعتقد الباحث على عدم فعالية اساليب الانتاج في استغلال عامل الوقت.

٤-٣ الانتفاع الناقص (عدم التوافق) ما بين مهنة العامل ومستواه التعليمي مقاسا بمجموع سنوات الدراسة

عدم التوافق ما بين المهنة والمستوى التعليمي (MISMATICH) وهو احد اشكال الانتفاع الناقص من العمالة حيث يقاس بالنسبة لمجموع سنوات الدراسة التى اكملها الفرد بنجاح، وتنتشر هذه الظاهرة بشكل كبير في صفوف القوى العاملة، وخاصة في الدول النامية حيث يعتمد التوظيف في اغلب الاحيان على العلاقات الشخصية، وعلى حجم ما يعرف بالواسطة، وليس على مبدأ الكفاءة والمؤهل العلمي لذلك يضطر بعض اصحاب الشهادات والمؤهلات العلمية من افراد القوى العاملة الى القبول بأعمال هامشية لاتحتاج الى ذلك المستوى من التحصيل العلمي.

وتقوم طريقة قياس عدم التوافق على اساس قياس متوسط عدد سنوات الدراسة لكل مجموعة مهنية، حيث ان هذا المتوسط هو بمثابت مؤشر للمستوى العلمى لافراد تلك المجموعة المهنية.

وتستخدم هذه الطريقة لتحديد حجم هذه الظاهرة، وذلك على مستوى القوى العاملة الوطنية ككل، خاصة في الدول التي تتوفر فيها البيانات عن سنوات الدراسة على مستوى المجموعات المهنية (١٦)(١٨)(٢٥) . وبعد استخراج متوسطات سنوات الدراسة لكل مجموعة مهنية، يتم حساب الانحراف المعياري عن المتوسط لكل مجموعه مهنية على حدة، ثم يجمع المتوسط والانحراف المعياري، وهنا فأن ناتج جمعهما هو الحد الفاصل لتحديد الافراد ضمن تلك المجموعة المهنية الذين لاتتوافق مهنهم التي يشغلونها مع مستواهم التعليمي مقاسا بمجموع سنوات الدراسة. وكل فرد يكون مجموع سنوات دراسته مساويا او اكبر من الحد الفاصل (متوسط سنوات الدراسة بالاضافة الى انحراف معياري واحد) يعتبر بحالة انتفاع ناقص وبحالة عدم توافق. وبمعنى ادق كل فرد تبلغ مجموع سنوات دراسته التي اكملها بنجاح تساوي او اكبر من الحد الفاصل الخاص بمجموعته المهنية تعتبر مهنته غير موافقة لمستواه التعليمي وانه في حالة انتفاع ناقص، على افتراض ان المتوسط لسنوات الدراسة يعتبر مؤشرا للمستوى التعليمي لمجموعة مهنية معينة (١٨) ، وهذا يعتمد على حجم العينة، فكلما ازداد حجم العينة كان هذا المقياس مؤشرا للمستوى التعليمي لتلك المجموعة المهنية، وبالتالي للاستخدام الامثل من عدمه.

وبينت نتائج الدراسة ان متوسط سنوات الدراسة لكل افراد العينة، ولكل المجموعات المهنية على السواء بلغ ١٣,٦ سنة حينما كان الانحراف المعياري ايضا لكل افراد العينة ولكل المجموعات المهنية ٢,٦.

ووجد ان اكثر من ٨٦,٨٪ من افراد العينة ممّن اتموا ١٢ سنة دراسية فأكثر بنجاح، على افتراض ان الذى انهى ١٢ سنة دراسية يكون قد اجتاز المرحلة الثانوية ممّا يدل على ارتفاع المستوى التعليمي لافراد العينة بشكل عام ، كما تظهر بيانات جدول رقم

جدول رقم (٣٠)

توزيع افراد العينة حسب مجموع سنوات الدراسة التي اكملت بنجاح

الفئة	العدد	النسبة
١١ سنة واقل	٣٠	١٣,٢٪
١٢ سنة	٤٦	٢٠,٣٪
١٣ سنة	٢	٠,٩٪
١٤ سنة	٦٨	٣٠٪
١٥ سنة	١١	٤,٨٪
١٦ سنة	٥٥	٢٤,٢٪
١٧ سنة فأكثر	١٥	٦,٦٪
المجمـــــــوع	٢٢٧	١٠٠٪

متوسط سنوات الدراسة لجميع افراد العينة	١٣,٦
الانحراف المعياري	٢,٥٥٦

٣٠ ووجد ايضا ان حوالي ٣٠٪ من افراد العينة اكملوا ١٤ سنة دراسية بنجاح وتوازي مرحلة الدبلوم المتوسط، فيما تظهر البيانات ان حوالي ٣٥٪ من افراد العينة انهوا ١٦ سنة فأكثر، وتمثل هذه الفئة من انهوا المرحلة الجامعية الاولى وما بعدها.

وللتوصل الى تحديد الافراد في حالة عدم التوافق تم حساب المتوسطات والانحراف المعياري لكل مجموعه مهنية على حده ، جدول رقم ٣١ حيث وجد ان اعلى الحدود كان لاصحاب المهن الفنية (الفنيون) وبلغ ١٨ ثم تلاهم المختصون و اصحاب المهن الكتابية و والعاملون في مجال الخدمات بحد فاصل بلغ ١٧ ثم جاء العاملون بالادارة ١٦، و١٤ لكل من اصحاب المهن الحرفية وعمال الانتاج واخيرا ١٢ للمهن الاولية (ELEMENTARY OCCUPATIONS)

جدول رقم (٣١)

متوسط سنوات الدراسة والانحراف المعياري حسب المجموعات المهنية لافراد العينة

المهنة	متوسط عدد سنوات الدراسة	الانحراف المعياري	الحد الفاصل
العاملون بالادارة	١٦	٠	١٦
المختصون	١٥,٥	١,٤	١٧
اصحاب المهن الفنية	١٥,٥	٢,١٢	١٨
المشتغلون بالاعمال الكتابية	١٣	٤,٢٤	١٧
عمال الخدمات	١٣	٤,٢٤	١٧
اصحاب المهن الحرفية	٦	٧,٧٧	١٤
عمال الانتاج	٦	٧,٧٧	١٤
اصحاب المهن الاولية	٤	٨,٤٨	١٢

وباستخدام الجدول السابق، وبتطبيق مبدأ الحد الفاصل على افراد العينة، ولكل مجموعة مهنية على حدة، وجد ان ما نسبته ٢٨,٩٪ (٥١ فردا) هم في حالة عدم التوافق من اصل ١٧٦ فردا من ذوي الاختصاصات العلمية والمهنية حيث يمثل هؤلاء ٢٢,٥٪ من اجمالي افراد العينة كما يظهر من بيانات جدول رقم ٣٢.

جدول رقم (٣٢)

افراد العينة ممن هم في حالة الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

المهنة	انتفاع ناقص	استخدام كامل
العاملون بالادارة	٧	-
المختصون	١	١٧
اصحاب المهن الفنية	-	٥٨
المشتغلون بالاعمال الكتابية	١	٣٥
عمال الخدمات	-	١٣
اصحاب المهن الحرفية	١٥	١٦
عمال الانتاج	٢١	٢٨
اصحاب المهن الاولية	٦	٩
المجموع	٥١	١٧٦

كما يظهر من بيانات الجدول السابق يتضح تركز حالة الانتفاع الناقص لدى عمال الانتاج واصحاب المهن الحرفية وهي مهن لاتتطلب مستوى تعليميا عاليا. فمن المعلوم ان هذه المهن ذات طبيعة تطلب مهارات محددة يمكن اكتسابها بسهولة عن طريق الممارسة، وعن طريق الدورات التدريبية والتي تعقدها مؤسسات التدريب المهني وغيرها، ولا تطلب هذه المهن مستوى عال من التعليم، واصبحت هذه المهن من المهن المرغوبة والمطلوبة مما زاد من اقبال الافراد، على اختلاف مستوياتهم التعليمية، على الالتحاق بهذه المهن عوضا عن الانتظار الطويل لحين توفر مهن تتلائم وتخصصاتهم العلمية.

اختبار الفرضيات

وفيما يلي سيتم اختبار فرضيات الدراسة لفحص العلاقة ما بين متغيرات الدراسة المستقلة وما بين تعـرض الافـراد لظـاهرة الانتفـاع النـاقص بالمسـتوى التعليمـي وهـي حالـة عدم التوافق

اختبار الفرضية الاولى

H 0 لايوجد فرق ما بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

H 1 هناك فرق ما بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام تحليل مربع كاى ٢ × ٢ لاختبار الفرضية الاولى الاولى حيث ان قيمة كا٢ = ٤,٦٢ ، درجات الحرية = ١، جدول رقم ٣٣ وجد ان هناك دلاله احصائية عند مستوى ٠,٥ ٪ ، لذا تم رفض فرضية العدم، وتم قبول الفرضية الثانية، وان هناك فرقا ما بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة من عدم التوافق ما بين مستواهم التعليمي محسوبا بمجموع سنوات الدراسة والمهنة، حيث يتبن ان هناك علاقة ما بين جنس العامل وحالة الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

جدول رقم (٣٣)

العلاقة ما بين الجنس وحالة الانتفاع الناقص (حالة عدم لتوافق)

الجنس	انتفاع ناقص	استخدام كامل
ذكر	٤٥	١٣٠
انثى	٦	٤٦
المجموع	٥١	١٧٦

د . ح= ١	كا٢= ٤,٦٢	مستوى المعنوية= ٠,٠٣٢

الفرضية الثانية

H 0 ليس هناك علاقة ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص(عدم التوافق)

H 1 هناك علاقة ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام جدول تحليل مربع كاى ٢ × ٤ ، حيث قيمة كا٢= ٢,٢٥، درجات الحري=٣ ، كما بيانات جدول رقم ٣٤ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك يستنتج انه ليس هناك علاقة مابين عمر الفرد ومابين تعرضه لحالة من عدم التوافق وبالتالي تعطل مستتر.

جدول رقم (٣٤)

العلاقة ما بين عمر الفرد وحالة الانتفاع الناقص (حالة عدم التوافق)

العمر	انتفاع ناقص (عدم توافق)	استخدام كامل
اقل من ٢٠ عام	٨	٥
٢٠ - ٣٠ عام	٣٢	١١٥
٣١ - ٤٠ عام	١٠	٤١
٤٠ عام فأكثر	٤	١٢
المجموع	٥١	١٧٦

د . ح=٣	كا٢=٢,٢٥	مستوى المعنوية=٠,٥

الفرضية الثالثة

H 0 ليس هناك علاقة ما بين الحالة الزواجية للفرد وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

H 1 هناك علاقة ما بين الحالة الزواجية للفرد وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام ٢ × ٤ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢= ٢,٥٣، درجات الحري=٣ ، كما تبين بيانات جدول رقم ٣٥ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك تدل هذه النتيجة على انه ليس هناك علاقة مابين الحالة الزواجية للفرد العامل ومابين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص من عدم التوافق ما بين مهنته ومستواه التعليمي .

جدول رقم (٣٥)

العلاقة ما بين الحالة الزواجية وحالة الانتفاع الناقص (حالة عدم التوافق)

الحالة الزواجية	انتفاع ناقص (عدم توافق)	استخدام كامل
متزوج	٢٢	٨٨
مطلق	-	٣
ارمل	١	١
اعزب	٢٨	٨٤
المجموع	٥١	١٧٦

د . ح= ٣	كا٢= ٢,٥٣	مستوى المعنوية= ٠,٤٧

الفرضية الرابعة

H0 ليس هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للفرد وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

H1 هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للفرد وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام ٢ × ٧ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢= ١٨,٢٦ درجات الحرية=٤ ، كما تبين بيانات جدول رقم ٣٦ وجد ان هناك دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الثانية، وهي أنّ هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي للفرد العامل ومابين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص.

جدول رقم (٣٦)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص (حالة عدم التوافق) والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	انتفاع ناقص	استخدام كامل
الابتدائي	-	٥
الاعدادي	-	٢٠
الثانوية الصناعي	٣	١٣
الثانوية العامة	٤	٣٥
كلية المجتمع	٢٥	٥٩
البكالوريس	١٨	٤٤
الماجستير	١	-
المجموع	٥١	١٧٦

د. ح =٦	كا٢ = ١٨,٢٦	مستوى المعنوية=٠,٠٠٥٦

الفرضية الخامسة

H 0 ليس هناك علاقة ما بين مكان السكن وما بين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

H 1 هناك علاقة ما بين مكان السكن وما بين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام ٢ × ٣ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢= ٠,٤٥ درجات الحرية=٢ ، كما تبين بيانات جدول رقم ٣٧ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ونستدل من هذه النتيجة انه ليس هناك علاقة ما بين مكان السكن ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق) .

جدول رقم (٣٧)

العلاقة ما بين مكان السكن وحالة الانتفاع الناقص (حالة عدم التوافق)

منطقة السكن	انتفاع ناقص (عدم توافق)	استخدام كامل
عمان الغربية	٥	٢٢
عمان الشرقية	٢٥	٨٩
منطقة سحاب والقرى المجاورة	٢١	٦٥
المجموع	٥١	١٧٦

د . ح=٢	كا٢=٠,٤٥	مستوى المعنوية=٠,٧٩

الفرضية السادسة

H0 ليس هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

H1 هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق)

وبأستخدام جدول تحليل مربع كاى ٢ × ٨ حيث قيمة كا٢= ٨١,٩ درجات الحرية=٧ ، كما تبين بيانات جدول رقم ٣٨ وجد ان هناك دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الثانية وهي ان هنـاك علاقـة مـابين مهنـة العـامل ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص (عدم التوافق) .

جدول رقم (٣٨)

العلاقة ما بين الانتفاع الناقص وما بين مهنة العامل

المهنة	انتفاع ناقص (عدم توافق)	استخدام كامل
العاملون بالادارة	٧	–
المختصون	١	١٧
اصحاب المهن الفنية	–	٥٨
المشتغلون بالاعمال الكتابية	١	٣٥
المشتغلون في محال الخدمات	–	١٣
اصحاب المهن الحرفية	١٥	١٦
عمال الانتاج	٢١	٢٨
اصحاب المهن الاولية	٦	٩
المجموع	٥١	١٧٦

د .ح=٧	كا٢=٨١,٩	مستوى المعنوية=٠,٠٠

٤-٤ الانتفاع الناقص حسب مستوى الدخل

المقياس الاخير لظاهرة الانتفاع الناقص هو مستوى الدخل المتأتي من العمل . ولأغراض قياس ظاهرة الانتفاع الناقص افترضت الدراسة ان دخل العامل هو الدخل الاجمالي الذى يكسبه العمل مقابل عمله.

والدخل المتأتي من العمل يشمل الرواتب والاجور واية اجور مكتسبة اخرى، سواء أكانت نقدية ام غيره. والاجر المكتسب يعود للاجر الاجمالي للعامل قبل ان تقتطع منه الضرائب ومساهمة العامل في الضمان الاجتماعي ومساهمته في الادخار واية اقتطاعات اخرى، شاملا العلاوات والمكافآت والعمولات واية مكتسبات اخرى(٥) .

ولتحديد الافراد في حالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل يتم مقارنة هذا الدخل بمؤشر عام مثل مستوى خط الفقر او الحد الادنى للاجور، ولعدم وجود تشريعات تحددّ الحد الادنى للاجور تم الاكتفاء بمستوى خط الفقر المطلق، وتم استخدام مفهوم خط الفقر المطلق بمفهومه الضيق، وهو مستوى معيشة الافراد الذين يحصلون على دخل اقل من ان يلبي احتياجاتهم الضرورية (٢٦) . ويحدد خط الفقر عادة بواسطة تقدير الاحتياجات الغذائية عن طريق تحديد السعرات الحرارية الضرورية واللازمه للابقاء على حياة الفرد بالاضافة الى الاحتياجات الاخرى كالملابس والسكن.

وقد تم استخدام مفهوم الدخل في دراسات الانتفاع الناقص كمؤشر للاستخدام الامثل للعمالة على افتراض ان الدخل وكفايته للاحتياجات الاساسية للفرد العامل بشكل خاص، والتى من دون تلبيتها سيصبح عاجزا عن اداء وظيفته بشكل مناسب بسبب الضغوط التى يتعرض لها سواء أكانت الضغوط نفسية ام جسدية من جراء هبوط مستواه المعيشي. والافراد في حالة الانتفاع الناقص هم جميع الافراد الذين يعملون ليوم عمل كامل وتقل دخولهم عن مستوى خط الفقر.

وفي دراسة حول الفقر أجريت بأشراف وزارة التنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٣ تم تحديد خط الفقر المطلق، حيث بلغ (١١٩ دينار شهريا) والذى يكفي فقط لسد الاحتياجات الاساسية للفرد/العائلة كما بينت تلك الدراسة (٢٠) .

وقد بلغ عدد افراد العينة الذين تقل دخولهم عن ١١٩ دينار ٦٨ فردا أي حوالي ٣٠ ٪ من من مجمل افراد العينة جدول رقم ٣٩ ، ومن هولاء بلغ عدد الافراد الذين يعملون ليوم عمل كامل اى ثماني ساعات يوميا ٢٤ فردا، وهم مجموع الافراد الذين

يعانون من حالة انتفاع ناقص بمستوى الدخل وقد بلغت نسبتهم ١٠,٦ ٪ من مجموع افراد العينة الكلي جدول رقم ٤٠ .

جدول رقم (٣٩)

توزيع افراد العينة الذين تقل دخولهم عن مستوى خط الفقر المطلق

مستوى الدخل	العدد	النسبة
اقل من ١١٩ دينار شهريا	٦٨	٣٠٪
اكثر من ١١٩ دينار شهريا	١٥٩	٧٠٪
المجوع	٢٢٧	١٠٠٪

جدول رقم (٤٠)

توزيع افراد العينة في حالة الانتفاع الناقص (اجمالي الدخل الشهري اقل من من مستوى خط الفقر) و يعملون ليوم عمل كامل

مستوى الدخل	العدد	النسبة
انتفاع ناقص	٢٤	١٠,٦٪
استخدام كامل	٢٠٣	٨٩,٤٪
المجوع	٢٢٧	١٠٠٪

وباستخدام تحليل مربع كاى ستيم في القسم التالي اختبار العلاقة ما بين الانتفاع الناقص بمستوي الدخل وما بين متغيرات الدراسة

اختبار الفرضية الاولى

H 0 لا فرق بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل.

H 1 هناك فرق بين الذكور والاناث في تعرضهم لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل.

وبأستخدام جدول تحليل مربع كاى ٢ × ٢ حيث قيمة كا٢= ٣,٢ ، درجات الحرية=١ ، كما تبين بيانات جدول رقم ٤١ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، مما يدل على انه ليس هناك علاقة مابين جنس الفرد ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل.

جدول رقم (٤١)

العلاقة ما بين جنس العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

الجنس	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
ذكر	١٥	١٦٠
انثى	٩	٤٣
المجموع	٢٤	٢٠٣

د . ح=١	كا٢=٣,٢	الاحتمالية=٠,٠٧

اختبار الفرضية الثانية

H 0 ليس هناك علاقة ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل.

H 1 هناك علاقة ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل.

وبأستخدام جدول تحليل مربع كاى ٢ × ٤ حيث قيمة كا٢=١٣,٤، درجات الحرية=٣ ، كما في جدول رقم ٤٢ وجد ان هناك دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك تم رفض فرضية العدم وتم قبول الفرضية الثانية، وهي ان هناك علاقة ما بين عمر الفرد ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل .

جدول رقم (٤٢)

العلاقة ما بين عمر العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

الفئة العمري	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
اقل من ٢٠ عاما	٥	٨
٢٠ - ٣٠ عاما	١٦	١٣١
٣١ - ٤٠ عاما	٢	٤٩
٤٠ عاما فأكثر	١	١٥
المجموع	٢٤	٢٠٣

د . ح=٣	كا٢=١٣,٤	مستوى المعنوية=٠,٠٠٣٨

اختبار الفرضية الثالثه

H 0 ليس هناك علاقة ما بين حالة الزواجية وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

H 1 هناك علاقة ما بين حالة الزواجية وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

وبأستخدام ٢ × ٤ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢= ٧,٢ ، درجات الحرية=٣ ، كما يظهر جدول رقم ٤٣ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥٪ ، لذلك تم قبول فرضية العدم وهي انه ليس هناك علاقة مابين الحالة الزواجية للفرد ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل

جدول رقم (٤٣)

العلاقة ما بين الحالة الزواجية للعامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

الحالة الزواجية	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
متزوج	٦	١٠٤
ارمل	-	٣
مطلق	-	٢
اعزب	١٨	٩٤
المجموع	٢٤	٢٠٣

د . ح=٣	كا٢=٧,٢	مستوى المعنوية=٠,٠٦٥

الفرضية الرابعة

H0 ليس هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

H1 هناك علاقة ما بين المستوى التعليمي وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

وبأستخدام جدول تحليل مربع كاى ٢ × ٧ حيث قيمة كا٢= ٢٠,١، درجات الحرية=٦ ، كما يظهر جدول رقم ٤٤ وجد ان هناك دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥٪ ، لذلك تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الثانية، وهي ان هناك علاقة مابين المستوى التعليمي للفرد ومابين تعرض الفرد لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل الشهري.

جدول رقم (٤٤)

العلاقة ما بين المستوى التعليمي للعامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

المستوى التعليمي	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
ابتدائي	٢	٣
اعدادي	٦	١٤
ثانوية صناعي	٢	١٤
ثانوية عامة	٧	٣٢
كلية مجتمع	٤	٨٠
بكالوريس	٣	٥٩
ماجستير	–	١
المجموع	٢٤	٢٠٣

د . ح=٦	كا٢=٢٠,١	مستوى المعنوية=٠,٠٠٣

الفرضية الخامسه

H 0 ليس هناك علاقة ما بين مكان السكن وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

H 1 هناك علاقة ما بين مكان السكن وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

وبأستخدام ٢ × ٣ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢= ٤,٢٣، درجات الحرية=٢ ، كما يظهر جدول رقم ٤٥ وجد ان لا دلالة احصائية عند مستوى ٠,٥٪ ، وذلك يدل على انه ليس هناك علاقة ما بين مكان السكن وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

جدول رقم (٤٥)

العلاقة ما بين مكان سكن العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

مكان السكن	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
عمان الغربية	-	٢٧
عمان الشرقية	١٢	١٠٢
خارج مدينة عمان سحاب والقرى المجاورة	١٢	٧٤
المجموع	٢٤	٢٠٣

د . ح=٢	كا٢=٤,٢	مستوى المعنوية=٠,١٢

اختبار الفرضية السادسة

H 0 ليس هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

H 1 هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

وبأستخدام ٢ × ٨ جدول تحليل مربع كاى حيث قيمة كا٢=٢٧,٥ درجات الحرية=٧ ، كما يظهر جدول رقم ٤٦ وجدان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل المتأتي من العمل والوظيفة عند مستوى ٠,٥٪ ، لذلك رفض فرضية العدم وقبول الفرضية الثانية وهي هناك علاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرض العامل لحالة من الانتفاع الناقص بمستوى الدخل .

جدول رقم (٤٦)

العلاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص (مستوى الدخل الشهري المتأتي من العمل)

المهنة	انتفاع ناقص (مستوى الدخل)	استخدام كامل
العاملون بالادارة	٧	-
المختصون	١	١٧
اصحاب المهن الفنية	-	٥٨
المشتغلون بالاعمال الكتابية	١	٣٥
المشتغلون في محال الخدمات	-	١٣
اصحاب المهن الحرفية	١٥	١٦
عمال الانتاج	٢١	٢٨
اصحاب المهن الاولية	٦	٩
المجموع	٥١	١٧٦

د .ح=٧	كا٢=٢٧,٥	مستوى المعنوية=٠,٠٠

يستنتج مما سبق ان ابرز المتغيرات التى وجد ان لها علاقة بحالة الانتفاع الناقص، وخاصه بشكليه، عدم التوافق والانتفاع الناقص بمستوى الدخل، وهذه المتغيرات هي الجنس، المستوى التعليمي، المهنة، واخيرا العمر. ووجد ان الذكور هم الاكثر تعرضا لهذه الظاهرة من الاناث، وذلك بسبب، كما يعتقد الباحث، الدور الذي يمارسه الرجل كرب اسرة في مجتمعاتنا، فالتكلفة التى تترتب على البقاء دون عمل نهائيا هي تكلفة مرتفعة نسبيا، وبالتالي يضطر في معظم الاحيان الى القبول بالوظائف المتاحة والمعروضة في سوق العمل، ومهما كانت هذه الوظائف هامشية ولا تتطلب مهارات عالية او تعليم من نوع خاص، كما ان هذه الوظائف لاتتوافق مع المستوى التعليمي لغالبية الافراد.

والمهن التي يتركز فيها الافراد في حالة الانتفاع الناقص هي مهن تعتمد على العمل اليدوي وعلى الجهد البدني، ولا تتطلب تعليما عال المستوى، كعمال خط الانتاج وعمال المهن الاولية .

كما اظهر تحليل مربع كا ان هناك علاقة ما بين متغير العمر وما بين حالة الانتفاع الناقص، ووجد ان الشباب من الفئة العمرية (٢٠ - ٣٠ عاما) يتعرضون اكثر من غيرهم لهذه الظاهرة، والسبب في ذلك هو نقص الخبرة العملية في حالات الافراد الذين يدخلون الى سوق العمل لاول مرة.

وفي القسم التالي سيتم استخدام تحليل متعدد المتغيرات لقياس اثر المتغيرات المستقلة مجتمعة في ظاهرة الانتفاع الناقص.

٤-٥ تحليل متعدد المتغيرات

استخدم " التحليل المتعدد المتغيرات " في هذا القسم لهدف رئيسي، وهو تقييم اثر كل متغير من المتغيرات المستقلة في احتمالية التعرض لحالة الانتفاع الناقص، وكما هو واضح من طبيعية المتغير التابع الثنائية (DICHOTOMOUS VARIABLE) فأن اسلوب الانحدار اللوجستي هو الاسلوب الاحصائي المناسب وذلك لسببين هما ١- ثنائية المتغير التابع ٢- ولأن اسلوب الانحدار اللوجستي لايعتمد على افتراضات مسبقة كأفتراض التوزيع الطبيعي للخطأ العشوائي في الانحدار الخطي إذ يتوزع الخطأ ضمن هذا الاسلوب توزيعا ذا حدين.

فأذا افترضنا ان (X1,x2,.........Xn) هي مجموعة المتغيرات المستقلة فأن الشكل العام لمعادلة الانحدار اللوجستي هي

$$Px = 1 / (1 + \exp [- (Bo + B1X1 + ... +BpXp)]) \quad ....1$$

حيث ان (P) هي احتمالية التعرض لحالة الانتفاع الناقص بافتراض المتغيرات (X 's) ، و (Bo, B1,. . . . .BP) معاملات الانحدار المراد تقديرها. كما يمكن تمثيل المعادلة السابقة بطريقة رياضية أخرى حيث انه إذا رمزنا لدالة الكثافة الاحتمالية الشرطية عندما تظهر قيمة المتغير التابع بالرمز

$$P(y = 1 \mid (X1, X2, . . . Xn) = \mu (X1, X2, . . . Xn)$$

حيث ان

$$\mu (X1, X2, . . . Xn) = e^{Bo + B1X1+...+BpXp} / 1 + e^{Bo + B1X1+...+BpXp} \quad ....2$$

وبتطبيق التحويلية اللوغراتمية

$$g (X1, X2, . . . Xn) = \ln (\mu (X1, X2, . . . Xn) / 1- \mu (X1, X2, . . . Xn))$$

على المعادلة رقم ٢ فأننا نحصل على معادلة الانحدار اللوجستي المتعدد

$$g (x) = Bo + B1X1 + ... + BpXp \quad ....3$$

حيث (Bo, B1,.....BP) معاملات الانحدار اللوجستي المراد تقديرها، وتمثل احتمال التغيير في g(x) لكل وحدة تغيير في x . والطريقة الشائعة في تقدير معالم الانحدار اللوجستي هي طريقة التقدير الاعظم لدالة الاحتمالية (MAXIMUM LIKELIHOOD ESTIMATION)(٢٧) .

فيما يلي سيتم استعراض نماذج التحليل اللوجستي للوصول الى النموذج الانسب

النموذج الاول :

في هذا النموذج تم فحص العلاقات ما بين المتغير التابع (الانتفاع الناقص) وكل المتغيرات المستقلة كلا على حدة مع المتغير التابع، والهدف من هذا التحليل هو تحديد اى المتغيرات المستقلة ذو علاقة معنوية مع المتغير التابع ؟. وذلك نظرا للعدد الكبير من المتغيرات المستقلة التى تم جمعها، وحتى يصار ايضا الى تحديد اى المستويات ذات المعنوية للمتغيرات المستقلة لأستخدامها لاحقا في التحليل المتعدد. والجدول رقم ٤٧ يبين قوة الارتباط ما بين الانتفاع الناقص وكل من المتغيرات المستقلة بأستخدام (ODDS RATIO) الذي يمثل الزيادة (النقصان) في احتمالية التعرض لحالة من الانتفاع الناقص المرتبطة بتغيير بمقدار وحدة واحدة في المتغير المستقل، وكما يبين الجدول معلومات اضافية حول

- تقدير معامل الميل لكل متغير مستقل ويرمز له بالرمز (B)
- تقدير انحراف الخطأ لمعامل الميل ويرمز له بالرمز (S.E)
- تقدير مقياس الارتباط (ODDS RATIO)
- اختبار (WALD TEST) حيث ان هذا الاختبار يستخدم في تحديد أي المعاملات لها تأثير معنوي على الانتفاع الناقص ويحسب هذا الاختبار بالطريقة التالية

$$WALD = (b / S.E_{(b)})$$

وهذه المعادلة تتوزع توزيعا طبيعيا معياريا ، وعند تربيع هذا الاحصاء فأنه يتوزع توزيع كاى بدرجة حرية واحدة، وبالاعتماد على نتيجة هذا الاختبار وعند مستوى الدلالة ٠,٥ ٪ وجد ان هنالك سبعة متغيرات لها تأثير معنوي علي الانتفاع الناقص وهي العمر،

الحالة الزواجية، المهنة، عدد المعالين، الدخل الشهري، اتجاه الافراد حول درجة الانشغال ضمن الوظيفة، واتجاه الافراد حول درجة المسؤولية ضمن الوظيفة.

جدول رقم (٤٧)

نتائج التحليل الثنائي للانحدار اللوجستي نموذج رقم (١)

اسم المتغير	B	S.E	WALD	df	Sig	EXP(B)
العمر	٠,٠٥٣٦-	٠,٠١٩٥	٧,٥٣٥٥	١	٠,٠٠٦	٠,٩٤٧٨
الجنس	٠,١٠٩٨	٠,٣٣٠٨	٠,١١٠٣	١	٠,٧٣٩٨	١,١١٦١
الحالة الزواجية	٠,٥٦٧٢	٠,٢٧٨٦	٤,١٤٤١	١	٠,٠٤١٨	١,٧٦٣٣
المهنة	٠,١٩٣٠	٠,٠٥٩٨	١٠,٤١١	١	٠,٠٠١٣	١,٢١٢٩
مكان السكن	٠,٢٨١١	٠,٢٨٧٧	٠,٩٥٤٦	١	٠,٣٢٨٦	١,٣٢٤٥
المستوى التعليمي	٠,٠٠٢١	٠,١٠٤٤	٠,٠٠٠٤	١	٠,٩٨٤٢	١,٠٠٢١
عدد الابناء	٠,٠٠٣٩	٠,٠٠٢٩	١,٨٢١١	١	٠,١٧٧٢	١,٠٠٣٩
عدد المعالين	٠,٣٠٦٢-	٠,١١٨٨	٦,٦٣٩٤	١	٠,٠١٠٠	٠,٧٣٦٣
الدخل الشهري	٠,٠٣١-	٠,٠٠١٣	٥,٣٦٧٨	١	٠,٠٢٠٥	٠,٩٩٦٩
نظام الاجر	٠,١٤١٥-	٠,٢٠٨٥	٠,٤٦٠٧	١	٠,٤٩٧٣	٠,٨٦٨١
توفر الموصلات	٠,٤٥٩٠-	٠,٣٥١٧	١,٧٠٤٠	١	٠,١٩١٨	٠,٦٣١٩
درجة الرضى الوظيفي	٠,٠٠٣٧-	٠,١٥٧٩	٠,٠٠٠٦	١	٠,٩٨١١	٠,٩٩٦٣
اتجاه الافراد حول الاستفادة من المهارة	٠,٠٠٩٦-	٠,١٢١٦	٠,٠٠٦٢	١	٠,٩٣٧٣	٠,٩٩٠٥
اتجاه الافراد نحو العمل في مجال التخصص	٠,١٦٠٢-	٠,١٠٠٣	٢,٥٤٩٦	١	٠,١١٠٣	٠,٨٥٢٠
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال	٠,٨٥٢٦	٠,١٩٦١	١٨,٩١٢	١	٠,٠٠٠٠	٢,٣٤٥٨
اتجاه الافراد حول درجة الاستمتاع بالعمل	٠,١٣٧٩	٠,١٢٠٨	١,٣٠٢٩	١	٠,٢٥٣٧	١,١٤٧٩
اتجاه الافراد حول درجة المكافأة للعمل الجيد	٠,١٩٨٨	٠,١٢٠٥		١	٠,٠٩٩٠	١,٢٢٠٠
اتجاه الافراد حول درجة التحدي في العمل	٠,٢٥١٧	٠,١٦٢٤	٢,٧٢٠٩	١	٠,١٢١١	١,٢٨٦٢
اتجاه الافراد حول اعتماد الترقية على العمل الجيد	٠,٠٩٩١-	٠,١١٩٥	٠,٦٨٧٣	١	٠,٤٠٧١	٠,٩٠٥٧
اتجاه الافراد حول تناسب الراتب والوظيفة	٠,٠٠١٤-	٠,١١٦٦	٠,٠٠٠١	١	٠,٩٩٠٦	٠,٩٩٨٦
اتجاه الافراد حول درجة المسؤولية	٠,٥١٦٠	٠,٢٢١١	٥,٤٤٤٠	١	٠,٠١٩٦	١,٦٧٥٣

حيث ترمز (B) : الى معامل الميل للمتغير مستقل

(S.E) : الى انحراف الخطأ لمعامل الميل

(ODDS RATIO) : الى نسبة الاحتمال وتعبر عن قوة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل

(WALD TEST) : الى اختبار والد حيث يستخدم في تحديد أي المعاملات لها تأثيرمعنوي على الانتفاع الناقص

النموذج رقم (٢)

في هذا النموذج تم استخدام المتغيرات التي تم الحصول عليها من النموذج السابق، والتي اظهرت نتائج نموذج رقم ١ انها ذات معنوية حيث كانت قيمة (LOG LIKELIHOOD) للحد الثابت تساوي (-١٤٩,٠٤٧) ، وعند ادخال هذه المتغيرات في معادلة الانحداروجد ان قيمة (LOG LIKELIHOOD) للنموذج رقم ٢ تساوي (- ١٢٤,٧٩٩) وبحساب قيمة معدل الاحتمالية (LIKELIHOOD RATIO) والذي يرمز له بالرمز (G)، وجد ان قيمة (G) تساوي

$$G = -2 [-149.047 - (-124.799)]$$
$$G = 48.496$$

وعند حساب قيمة (P) للقيمة (G) عند درجة حرية = ٧ وجد ان ($P < 0.001$) وهذا يدل على ان النموذج معنوي عند مستوى الدلالة ٠,٥٪ ، وهذا يعني انه توجد على الاقل قيمة واحدة لمعالم النموذج تختلف عن الصفر، وبأستخدام اختبار (WALD) جدول رقم ٤٨ وجد ان هناك ٣ متغيرات هي عدد المعالين، المهنة، واتجاه الافراد حول درجة الانشغال ضمن الوظيفة، ذات تاثير معنوي على الانتفاع الناقص.

جدول رقم (٤٨)

نتائج التحليل متعدد المتغيرات للانحدار اللوجستي نموذج رقم (٢)

اسم المتغير	B	S.E	WALD	df	Sig	EXP(B)
العمر	٠,٠٥٠٦-	٠,٠٢٨٦	٣,١٢٩٧	١	٠,٠٧٦٩	٠,٩٥٠٦
الحالة الزواجية	٠,٤٧٩٥	٠,٣٩٧٢	١,٤٥٧٠	١	٠,٢٢٧٤	١,٦١٥٢
المهنة	٠,١٦٧١	٠,٠٧٤٨	٤,٩٩٢٢	١	٠,٠٢٥٥	١,١٨١٩
الدخل الشهري	٠,٠٠١١	٠,٠٠١٧	٠,٣٨٥٣	١	٠,٥٣٤٨	١,٠٠١١
اتجاه الافراد حول درجة المسؤولية	٠,٢١٢٢-	٠,٢٧٩١	٠,٥٧٨٢	١	٠,٤٤٧٠	٠,٨٠٨٨
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال	٠,٨٥٨٣	٠,٢٢٢٠	١٤,٩٤٧٢	١	٠,٠٠٠١	٢,٣٥٩٢
عدد المعالين	٠,٥٠٣٣-	٠١٢٥٣	١٠,٩٢٦٢	١	٠,٠٠٠٩	٠,٦٠٤٥

النموذج رقم (٣)

في هذا النموذج سيتم فقط الاستعانة بالمتغيرات الثلاثة ذات المعنوية التي ظهرت كنتيجة للنموذج رقم ٢ كما يظهر من بيانات جدول رقم ٤٨ وحتى ندعم هذه النتيجة، والتي تقول ان هذه المتغيرات هي فقط ذات التأثير المعنوي على الانتفاع الناقص وبنفس الوقت نتأكد ان المتغيرات التي تم استبعادها ليس لها تأثير معنوي على الانتفاع الناقص تم ادخال هذه المتغيرات فقط على معادلة الانحدار اللوجستي، واستخراج النتائج جدول رقم ٤٩ حيث يظهر قيم المعنوية لهذه المتغيرات على الانتفاع الناقص ثم تم حساب قيمة (LOG LIKELIHOOD) للمتغيرات السبعة في النموذج رقم ٢ وطرحها من قيمة (LOG LIKELIHOOD) للمتغيرات الثلاث في النموذج رقم ٣ وجد انها

$$G = -2\,[\,-129.308 - (-124.799)\,]$$
$$G = 9.018$$

تساوي (٩,٠١٨) وعند حساب قيمة (P) عند ٤ درجات حرية وجد ان(P > 0.05) وهذا يدل على ان هناك بعض المتغيرات التى تم استبعادها لها تأثير معنوى على الانتفاع الناقص، وبمراجعة قيم المعنوية للمتغيرات في جدول رقم ٤٨ نجد ان متغير العمر له قيمة معنوية تساوي (٠,٠٧٦٩) وهي قريبة جدا من مستوى ٠,٥ ٪ لذلك سوف يتم ادخالها الى معادلة الانحدار اللوجستي المتعدد وهذا يقودنا الى بناء النموذج الرابع

جدول رقم (٤٩)

نتائج التحليل متعدد المتغيرات للانحدار اللوجستي نموذج رقم (٣)

اسم المتغير	B	S.E	WALD	df	Sig	EXP(B)
المهنة	٠,١٥٢٧	٠,٠٦٣٨	٥,٧٢٦٤	١	٠,٠١٦٧	١,١٦٤٩
عدد المعالين	٠,٣٥٧٥-	٠,١٣٦٦	٦,٨٤٦٩	١	٠,٠٠٨٩	٠,٦٩٩٤
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال	٠,٨٧٣٥	٠,٢٠٧٧	١٧,٦٧٨٤	١	٠,٠٠٠	٢,٣٩٥٢

النموذج الرابع :

وعند اجراء التحليل المتعدد بعد اضافة متغير العمر الى المتغيرات الثلاثه التى ظهرت في نموذج رقم ٣ ، تبين ان هذا النموذج ذو معنوية وذلك بالاعتماد على قيمة (LOG LIKELIHOOD) للحد الثابت والتى تساوي (- ١٤٩,٠٤٧) وقيمة (LOG LIKELIHOOD) للمتغيرات الاربعة باضافة متغير العمر والتي تساوي (١٢٥,٩٨) وبحساب قيمة (G)

$$G = -2 [-149.047 - (-125.98)]$$
$$G = 46.134$$

والتي تساوي (٤٦,١٣٤) وبدرجات حرية تساوي ٤ ، وهي بالتالي ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,١٪ حيث كانت قيمة ($P < 0.001$)، وبأستخدام اختبار (WALD) لمعالم النموذج نتبين ان جميع معالم هذا النموذج هي ذات اثر معنوي على الانتفاع

جدول رقم (٥٠)

نتائج التحليل متعدد المتغيرات للانحدار اللوجستي نموذج رقم (٤)

اسم المتغير	B	S.E	WALD	df	Sig	EXP(B)
المهنة	٠,١٣٤٧	٠,٠٦٥٣	٤,٢٥٩٢	١	٠,٠٨٧١	١,١٤٤٢
عدد المعالين	٠,٤٣٧٣-	٠,١٤٣٤	٩,٣٠٢٥	١	٠,٠٠٢٣	٠,٦٤٥٨
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال	٠,٨١٦٢	٠,٢٠٨٥	١٥,٢٩٣٩	١	٠,٠٠٠١	٢,٢٦١٨
العمر	٠,٠٥٦٤-	٠,٠٢٢٣	٦,٤١٣١	١	٠,٠١١٣	٠,٩٤٥٢

الناقص وحتى يتم التأكد من اضافة متغير العمر الى النموذج كان له اثر معنوي وبنفس الوقت استبعاد المتغيرات الثلاثة من النموذج ليس له اهمية تم حساب قيمة (LOG LIKELIHOOD) للمتغيرات في النموذج رقم ٤ ومقارنته مع قيمة (LOG LIKELIHOOD) للمتغيرات السبعة في النموذج رقم ١ وجد ان قيمة (G) تساوي (٢,٣٦٢)

$$G = -2 [-125.98 - (-124.799)]$$
$$G = 2.362$$

وبحساب قيمة (P) للاحصاء (G) عند ثلاث درجات حرية وجد ان ($P \cong 0.25$) وهذا يعني ان المتغيرات الثلاث ليس لها تأثير معنوي في تفسير الانتفاع الناقص .

وبذلك يكون النموذج الرابع هو النوذج الانسب لتحليل وتفسير علاقة المتغيرات المستقلة وأحتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص وقد تمت دراسة فيما اذا كان هناك للتفاعلات

(INTERACTIONS) ما بين المتغيرات الاربع التي اظهر التحليل معنويتها وما بين حالة الانتفاع الناقص اية معنوية، تم اجراء تحليل لجميع التفاعلات المحتملة مع متغير الانتفاع الناقص وكما يظهر من بيانات جدول رقم ٥١ وجد انه لا يوجد أي اثر معنوي لهذه التفاعلات على متغير الانتفاع الناقص.

جدول رقم (٥١)

جدول التفاعلات المحتملة للمتغيرات ذات المعنوية مع الانتفاع الناقص

P VALUE	D.F	G	LOG LIKELIHOOD	
			١٢٥,٩٨ -	**الأثر الرئيس**
٠,٥ >	١	٣,١٧	١٢٤,٣٩٥ -	**العمر × المهنة**
٠,٢٥ >	١	٠,٧٥٨	١٢٥,٦٠١ -	**المهنة × متغير اتجاه الافراد درجة الانشغال**
٠,١ >	١	١,٨	١٢٥,٠٥٨ -	**العمر × عدد المعالين**
٠,٢٥ >	١	٠,٥٣٤	١٢٥,٧١٣ -	**العمر × متغير اتجاه الافراد درجة الانشغال**
٠,٩ >	١	٠,٠٠٨	١٢٥,٩٧٦ -	**عدد المعالين × متغير اتجاه الافراد درجة الانشغال**
٠,٢٥ >	١	٢,٥٥٢	١٢٧,٢٥٦	**عدد المعالين × المهنة**

النموذج رقم (٥)

حتى نستطيع تفسير النتائج بطريقة منطقية وذات معنى، لذلك يجب ان تكون وحدة المتغير المستقل ذات معنى بشكل عملي في تفسير احتمال التعرض للانتفاع الناقص، وخاصة ان استخدام الانحدار اللوجستي يتضمن استخدام ما يعرف بمعدل الاحتمال الترجحي (ODDS RATIO) في تفسير تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وحيث ان هذا المعدل يمثل كمية التغيير في الانتفاع الناقص سواء بالزيادة او النقصان لكل تغيير بوحدة واحدة بالمتغيير المستقل، فقد تم تحديد مستويات المتغيرات المستقلة، ومن ثم اجراء التحليل مرة اخرى، كما تم اعادة تصنيف متغير العمر من متغير متصل الى متغير رتبي مكون من ثلاث رتب، ومتغير اتجاه الافراد حول درجة الانشغال ضمن الوظيفة الى متغير اسمي موافق وغير موافق، اما متغير المهنة فهو مرتب حسب

جدول رقم (٥٢)

جدول فئات المتغيرات المستقلة

المتغير	الفئات	الرمز
العمر	اقل من ٢٠ عام	=٠
	من ٢١ - ٤٠ عام	=١
	٤١ عام فأكثر	=٢
المهنة	العاملون بالادارة	=٠
	المختصون	=١
	اصحاب المهن الفنية	=٢
	الكتبة	=٣
	عمال الخدمات	=٤
	الحرفيون	=٥
	عمال الانتاج	=٦
	اصحاب المهن الاولية	=٧
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال ضمن الوظيفة	موافق	=٠
	غير موافق	=١
عدد المعالين	٠،١،٢،٣،	

التصنيف الدولي للمهن. ثم تم ادخال هذه المتغيرات ضمن معادلة الانحدار ضمن المستوايات كما في جدول رقم ٥٢ . حيث ستتم المقارنة لمتغير العمر بمقارنة الفئتين (٢١-٤٠، ٤١ فأكثر) بالنسبة للفئة العمرية الاولى حيث اخذت ضمن اسلوب الانحدار اللوجستي كفئة مرجعية (REFERENT GROUP) وكذلك الحال بالنسبة لمتغير المهنة، اما بالنسبة لمتغير اتجاه الافراد فستتم المقارنة على اساس الافراد الموافقين مقابل الافراد غير الموافقين، واخيرا متغير عدد المعالين وبما ان هذا المتغير متصل فأن المقارنة تأخذ شكل نسبة الزيادة في عدد المعالين.

في هذا النموذج تم استخدام معاملات معادلة الانحدار اللوجستي لتقدير حجم العلاقة ما بين المتغيرات المستقلة وما بين الانتفاع الناقص، وذلك بحساب معدل الترجيح

(ODDS RATIO) للانتفاع الناقص لكل متغير في هذا النموذج، حيث ان معدل الترجيح مقياس كمي للاثر، الذي يعكس حجم احتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص لكل متغير في هذا النموذج، وكما يظهر من بيانات جدول رقم ٥٣ .

جدول رقم (٥٣)

نتائج التحليل متعدد المتغيرات للانحدار اللوجستي نموذج رقم (٥)

اسم المتغير	B	S.E	WALD	df	Sig	EXP(B)
عدد المعالين	٠,٣٤٥٧-	٠,١٣٢٨	٦,٧٧٦٦	١	٠,٠٠٩٢	٠,٧٠٧٧
اتجاه الافراد حول درجة الانشغال	١,٤٢١٩	٠,٤٣٤٩	١٠,٦٩١٩	١	٠,٠٠١١	٤,١٤٥١
العمر اقل من ٢٠ عام	–	–	–	–	–	١,٠٠٠
من ٢١ – ٤٠ عام	٢,١٢٢١-	١,٠٦٤٥	٣,٩٧٤٣	١	٠,٠٤٦٢	٠,١١٩٨
٤١ عام فأكثر	٣,٣٨٠٩-	١,١٨٥٥	٨,١٣٣٩	١	٠,٠٠٤٣	٠,٠٣٤٠
المهنة العاملون بالادارة	–	–	–	–	–	١,٠٠
المختصون	٠,١٠٤٣-	٠,١٢٩٧	٠,٦٤٦٦	١	٠,٤٢١٥	٠,٩٠١٠
اصحاب المهن الفنية	٠,١٧٥١	٠,١٢٣٦	٢,٠٠٦٩	١	٠,١٢٣٦	١,١٩١٣
الكتبة	٠,١٤٠٢	٠,٠٩٧٨	٢,٠٥٥٠٠	١	٠,١٥١٦	١,١٥٠٥
عمال الخدمات	٠,٣٥٠١	٠,١٥٥٩	٥,٠٤٣	١	٠,٠٢٤٧	١,٤١٩٢
الحرفيون	٠,٢٤٦٧	٠,١٣٥٠	٣,٣٣٩٤	١	٠,٠٦٧٥	١,٢٧٩٨
عمال الانتاج	٠,٣٤١٥	٠,١٢٥٨	٧,٣٦٩١	١	٠,٠٠٦٦	١,٤٠٧٠
اصحاب المهن الاولية	٠,٩٤٨٢	٠,٢٨٨٠	١٠,٨٣٩٦	١	٠,٠٠١٠	٢,٥٨١١

وفي القسم التالي ستتم مناقشة وتفسير النتائج التي اظهرها التحليل اللوجستي، وذلك بأستخدام معدل الاحتمال الترجيحي (ODDS RATIO) بالاضافة الى تحليل نتائج تحليل مربع كاى لاشكال الانتفاع الناقص كلا على حدة

النتائج والتوصيات

بينت النتائج ان ما نسبته ٦٣ ٪ من افراد العينة (١٤٤ فردا) هم في حالة انتفاع ناقص ودون الاسنخدام الامثل حسب المقاييس الثلاثة التي تم توظيفها واستخدامها من اجل الوقوف على هذه الظاهرة، وهي العمل لاقل من المدة الطبيعية للعمل لاسباب لا ارادية او اقتصادية مع البحث عن عمل اضافي، وعلى شكل عدم توافق ما بين الوظيفة وما بين المستوى التعليمي مقاسا بمجموع سنوات الدراسة واخيرا بانخفاض الدخل اى المستوى الذي يعجز معه الافراد عن تلبية احتياجات الاسرة الاساسية .

ويمكن تلخيص النتائج التى توصلت اليها هذه الدراسة كما يلي :

اولا: النتائج التي يمكن استخلاصها من خصائص مجتمع الدراسة.

اظرت النتائج درجة عالية من الرضى الوظيفي لدى افراد العينة، فبلغت نسبة الراضين عن اعمالهم حوالي ٧٣٪ من افراد العينة، ويعتقد الباحث ان السبب وراء هذه النسبة المرتفعة من الرضى الوظيفي هى عدم توفر البديل، بسبب قلة عرض العمل، وخاصة لدى الافراد الذين لا يستطعون البقاء دون اعمال لحين توفر وظائف مناسبة.

كما اظهرت النتائج ان حوالي ٣٤,٧٪ من ذوي الاختصاصات العلمية يعتقدون انهم يعملون بوظائف ليس لها علاقة بتخصصهم العلمي، ولا يستفاد من تخصصاتهم ومهاراتهم العلمية، ولذلك يعتقد الباحث ان الاستمرار بتشغيلهم ضمن هذه الوظائف يتضمن خسارة وتكلفة جراء تشغيلهم ضمن وظائف لا تناسب تعليمهم، كما ان الانتاجية كان من الممكن ان تتعاظم فيما لو عملوا ضمن تخصصاتهم العلمية. الا ان اكتساب الافراد لبعض المهارات من خلال التدريب والعمل المباشر قد يعمل على تعويض الجزء الفاقد من الزيادة في الانتاجية، حيث بلغت نسبة من يطبقون مهارتهم اثناء العمل اكثر من ٦٠٪ من افراد العينة.

ومن النتائج الاخرى التي اظهرتها الدراسة ان اكثر من ٤٢٪ من افراد العينة يعتقدون ان المكافآت والترقيات لا تعتمد على العمل الجيد، وانما على معايير اخرى مما يولد لدى الافراد شعورا بالاحباط، الذي حتما سينعكس على الانتاجية بالانخفاض، ان لم يؤثر على نوعية الانتاج ايضا.

واذا نظرنا الى هذا الموضوع من زاوية اخرى وهي مدى استغلال واستخدام العمالة، بحيث ان عملية حساب حجم هذه الظاهرة لجميع افراد القوى العاملة في حالة الانتفاع الناقص الظاهر، فإنها توفر اداة لقياس مدى استغلال عنصر العمل على المستوى الوطني، وبالتالي الوقوف على ابعاد هذه المشكلة بصورة اشمل واعم.

٢- بينت النتائج ان هنالك ٢٢,٥٪ من اجمالي افراد العينة (٥١ فردا) هم في حالة عدم توافق ما بين مستواهم التعليمي وما بين وظائفهم، وبتعبير اخر يشغل هؤلاء الافراد وظائف اما ان تكون اقل من مستواهم التعليمي أو انها لاتناسب تخصصهم العلمي.
ووجد ان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين عدم التوافق وجنس العامل، حيث وجد ان الذكور اكثر تعرضا لهذه الظاهرة واكثر قبولا وعملا بوظائف لاتناسب مستواهم العلمي، وحسب اعتقاد الباحث يعود السبب في ذلك الى اضطرار الافراد من الذكور الى القبول بالوظيفة الاولى التي تعرض عليهم اذا كانوا من الداخلين سوق العمل لأول مرة، وباية وظيفة تعرض خصوصا اذا كانوا من العاطلين عن العمل، بغض النظر عن نوعية الوظيفة وفيما اذا كانت تناسب وتتلاءم مع مؤهلاتهم العلمية ام لا وقد يكون الدافع وراء هذا السلوك هو حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الذكر كرب اسرة.
كما اظهرت النتائج ان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين عدم التوافق وما بين المستوي التعليمي، اذ بينت نتائج تحليل مربع كاى ان الافراد خريجي مستوى الدبلوم (كلية المجتمع) هم الفئة الاكثر تعرضا لحالة الانتفاع الناقص (عدم التوافق)، والسبب في ذلك كما يعتقد الباحث يرجع الى الاعداد الكبيرة من خريجي هذا المستوى التعليمي حيث انتشرت كليات المجتمع فترة الثمنينات و تزامن ذلك مع توسع كبير بقبول الطلبة ذوي المعدلات المتدنية من خريجي الثانوية العامة وخاصة ان اعداد الطلبة المقبولين في الجامعات الاردنية الرسمية كان محدود جدا، وكان محصورا فقط بالطلبة ذوي المعدلات العالية من خريجي الثانوية العامة، وبالتالي توجه القسم الاعظم من هؤلاء لى الدراسة ضمن كليات المجتمع التى سرعان ما يتخرج الطالب منها ويدخل الى سوق العمل، فأما تعطل كامل، وامّا قبول اول وظيفة تعرض بغض النظر عن هامشية هذه الوظيفة وعدم توافقها مع تخصص الخريج ومستواه العلمي.

واتضح أيضا أن هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين مهنة العامل وما بين عدم التوافق، حيث اظهرت النتائج ان عمال الانتاج هم الفئة ذات الاحتمالية الاكبر للتعرض لحالة عدم التوافق إذ ان هؤلاء العمال يعملون ضمن وظائف تتطلب مستوى علميا اقل من المستوى العلمي الحاصلين عليه، تلى عمال الانتاج اصحاب المهن الحرفية في العمل ضمن وظائف لاتناسب مستواهم العلمي، ويتوقع الباحث ان هذه المهن هي في الغالب مهن لاتحتاج الى مستوى علمي مرتفع، انما يتم اتقان هذا النوع من المهن من خلال التدريب والممارسة، من هنا فأن اصحاب المستويات التعليمية يضطرون الى الاشتغال ضمن هذه الوظائف نتيجة الظروف المعيشية ونتيجة اكتظاظ سوق العمل بالعمالة ذات المستوى التعليمي المرتفع بنفس الوقت مع عدم توفر فرص العمل الكافية والمتناسبة مع مستوياتهم وتخصصاتهم، اى ان المعروض من الوظائف لا يناسب نوعية المعروض من العمالة، ويعتقد الباحث ايضا ان المستوى التعليمي للقوى العاملة الاردنية هو مستوى عال نسبيا ولا يتوافق الى حد ما مع الاحتياجات الحالية في سوق العمل.

كما أظهرت الدراسة انه لا توجد دلالة احصائية للعلاقة ما بين التعرض لحالة من عدم التوافق من جهة وما بين عمر الفرد العامل ومكان سكنه واخيرا حالته الزواجية.

٣- الشكل الثالث والاخير للانتفاع الناقص هو الانتفاع الناقص بمستوى الدخل المتأتي من العمل، حيث بينت النتائج ان ما نسبته ١٠,٦٪ من افراد العينة (٢٤ فردا) في حالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل إذ تقل دخول هؤلاء عن (١١٩ دينار) شهريا وهو مستوى خط الفقر كما هو محدد على المستوى الوطني (٢٠) ، ومع انخفاض دخول هؤلاء وجد انهم يعملون ليوم عمل كامل، وربما لاكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

وبأستخدام مربع كاى لاختبار علاقة هذا الشكل من اشكال الانتفاع الناقص مع المتغيرات المستقلة، بينت النتائج ان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين عمر العامل وما بين احتمال تعرضه للانتفاع الناقص بمستوى الدخل، حيث تبين ان الافراد ضمن الفئة العمرية (٢٠ - ٣٠) عاما هي الفئة الاكثر تعرضا لهذه الظاهرة، لأن افراد هذه الفئة هم نسبيا فئة الشباب الذين كما يعتقد الباحث تنقصهم الخبرة الكافية والتدريب والمهارة المناسبة التى تؤهلهم للحصول على وظائف ذات دخول اعلى من دخولهم من وظائفهم الحالية. كما ان

هؤلاء وفي الغالب اضطروا للقبول بهذه الوظائف ذات الاجور المتدنية عوضا عن البقاء دون عمل بالمرة.

و اظهرت النتائج ان هناك دلالة احصائية للعلاقة مابين المستوى التعليمي للفرد وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل، فقد وجد ان مظم الافراد في حالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل هم ضمن المستوى التعليمي ما دون الثانوية العامة وبما نسبته ٧٠,٨٪ من مجموع الافراد في حالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل، أي اكثر من ثلثي هؤلاء الافراد. ويرجح الباحث ان تدني المستوى التعليمي يدفع الافراد الى الاشتغال ضمن وظائف ثانوية وذات دخل متدن، وهذه الوظائف هي بالضرورة وظائف هامشية لاتحتاج الى تدريب خاص او مستوى تعليمي معين، مثل اعمال التحميل والتنزيل واعمال التنظيفات والحراسة .

وتأكيدا للنتيجة السابقه وجد ان هناك دلالة احصائية للعلاقة ما بين مهنة العامل وما بين تعرضه لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل حيث بينت النتائج ان افراد العينة من اصحاب المهن الاولية هم الاكثر تعرضا لحالة الانتفاع الناقص بمستوى الدخل، ويعتقد الباحث ان هذه الفئة وهي فئة اصحاب المهن الاولية التى تتكون من عمال المناولة والتنظيفات والمراسلين واصحاب وظيفة البواب وغيرها من المهن الاولية، كما جاء في تصنيف منظمة العمل الدولية (١٣) ، وكما يظهر من هذا التصنيف فإن هذه المهن لاتحتاج الى مهارات عالية ولا الى تدريب متخصص وبالتالي يستطيع اى فرد القيام بها لذلك فهي مهن ثانوية وهامشية وذات اجور متدنية.

وبينت النتائج ان لا دلالة احصائية للعلاقة ما بين الانتفاع الناقص بمستوى الدخل والمتغيرات المستقلة التالية وهي جنس العامل، الحالة الزواجية للعامل ومكان سكن العامل.

ثالثا : نتائج تحليل الانحدار اللوجستي

تظهر بيانات جدول رقم ٥٠ نتائج التحليل اللوجستي والتي تظهر لنا المتغيرات ذات الاثر المعنوي في ظاهرة الانتفاع الناقص، حيث أن هذا التحليل يعتمد على قيم الدالة الاسية (EXP(b)) لمعالم النموذج، اما يعرف بمعدل الترجيح (ODDS RATIO) الذي يعكس قوة العلاقة ما بين الانتفاع الناقص وما بين المتغيرات المدروسة وهي العمر، عدد المعالين، المهنة، واخيرا اتجاه الافراد حول درجة الموافقة ان وظائفهم تطلب شغلا دائما، حيث ان هذا المعدل يمثل كمية الزيادة او النقصان في احتمال التعرض لظاهرة الانتفاع الناقص المرتبطة بتغيير في كل من المتغيرات المستقلة بمقدار وحدة واحدة .

كما يظهر من بيانات جدول رقم ٥٢ نجد ان معامل متغير العمر يساوي (-٢,١٢٢١) للفئة العمرية (من ٢١ - ٤٠) والخطأ المعياري يساوي (١,٠٦٤٥) وبلغ معدل الترجيح (٠,١٢) حيث يدل هذا المقدار بشكل واضح على ان احتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص تقل بنسبة ٨٨ ٪ عند الافراد في هذه الفئة العمرية مقارنة بالافراد من ذوي الفئة العمرية (٢٠ عام فأقل) حيث اعتبرت كفئة مرجعية (REFERENT GROUP)، كذلك الحال هو بالنسبة الى معدل الترجيح للفئة العمرية (٤١ عام فأكثر) حيث بلغت قيمته (٠,٠٣٤) للمعامل (- ٣,٣٨٠٩) وبخطأ معياري مقداره (١,١٨٥٥) حيث يدل معدل الترجيح هذا على ان احتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص يقل بنسبة ٩٧ ٪ كلما كان الفرد ضمن الفئة العمرية (٤١ عام فأكثر) مقارنة بأفراد الفئة المرجعية (٢٠ عام فأقل)، من خلال النتيجتين السابقتين يظهر بوضوح اثر متغير العمر على احتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص فكلما ازداد عمر الفرد قل احتمال تعرضه لهذه الظاهرة، والعكس صحيح وهو كلما صغر عمر الفرد ازداد خطر تعرضه لحالة من الانتفاع الناقص. ويعتقد الباحث ان الخبرة والمهارة للفرد العامل تزداد كلما تقدم بعمره، وبالتالي فأن هناك تحسنا تدريجيا بوضعه الوظيفي وبالتالي استخدام اكثر فاعلية. وهذا ما اكدته نتائج تحليل كاى تربيع حيث اظهرت علاقة ما بين متغير العمر وحالة الانتفاع الناقص، وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من (روبرتو دي اندا ، ١٩٩١) و دراسة(خوان بروس ١٩٩١) حيث وجد ان صغار السن هم الاكثر احتمالا للعترض لحالة من الانتفاع الناقص.

اما مهنة العامل كمتغير ذي معنوية في تفسير احتمال التعرض لظاهرة الانتفاع الناقص فنجد ان احتمال التعرض لحالة من الانتفاع الناقص يزداد بنسبة ٤٢ ٪ لدى عمال الخدمات مقارنة بالافراد العاملين بمجال الادارة كفئة مرجعية حيث ان (المعامل b = ٠,٣٥٠١، الخطأ المعياري S.E = ٠,١٥٥٩) ، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل اليه الباحث (روبرتو دي اندا ١١٩١) التي اظهرت ان اصحاب الاعمال الخدمية والياقات الزرقاء هم الاكثر قابلية للتعرض للانتفاع الناقص. وكذلك الحال بالنسبة لعمال الانتاج حيث ان احتمال التعرض لحالة من الانتفاع الناقص يزداد بنسبة ٤٠ ٪ لدى عمال الانتاج مقارنة بالافراد العاملين بمجال الادارة كفئة مرجعية حيث ان (المعامل b = ٠,٤١٥، الخطأ المعياري S.E = ٠,١٢٥٨).

واخيرا هناك عمال المهن الاولية حيث تدل بيانات جدول رقم ٥٠ على ان احتمال التعرض لحالة من الانتفاع الناقص يزداد لديهم بنسبة تبلغ ٥٨ ٪ مقارنة بالافراد العاملين بمجال الادارة كفئة مرجعية حيث ان (المعامل b = ٠,٩٤٨٢، الخطأ المعياري S.E = ٠,٢٨٨٠) وتدل هذه النتائج للتحليل اللوجستي بالنسبة لمتغير المهنة كمفسر لحالة الانتفاع على هامشية هذه المهن التي لا تتطلب الكثير من المهارات او مستوى عاليا من التعليم وبالتالي فأن اصحاب هذه المهن الاكثر تعرضا لهذه الظاهرة، وبالرجوع الى نتائج تحليل مربع كاى نجد ان هذه النتيجة تتأكد، حيث اظهرت نتائج تحليل مربع كاى ان عمال المهن الاولية هم الاكثر تعرضا لحالة الانتفاع الناقص.

ومن بيانات الجدول رقم ٥٢ نجد ان معامل متغير عدد المعالين يساوي (-٠,٣٤٥٧) و قيمة الخطا المعياري لهذا المعامل تساوي (٠,١٣٢٨) بأستخدام الدالة الاسية لأستخراج قيمة معدل الترجيح وجد انه يساوي (٠,٧١) الذي يدل على ان احتمال التعرض لحالة الانتفاع الناقص يقل بنسبة ٢٩ ٪ عند افراد العينة الذين يزيد عدد الافراد الذين يعيلونهم بمقدار فرد واحد، وهذا يعني ان افراد العينة الذين يعيلون عددا كبيرا من الافراد هم بوضع لايسمح لهم بأن يتعرضوا لحالة الانتفاع الناقص الذي يعني لهؤلاء العمل الهامشي، وبالتالي انخفاض الدخل او العمل ضمن مستوى التخصص او لأقل من ساعات العمل الطبيعية وكما يعتقد الباحث فأن هؤلاء مدركون لحجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم لذلك يضطرون الى

تحسين وضعهم الوظيفي وبالتالي ادائهم، وهذا حتما سينعكس على انتاجيتهم من ناحية، وعلى مركزهم الوظيفي من الناحية الاخرى مع ما يرفقها من ترقيات ومكافآت .

واظهرت نتائج التحليل اللوجستي علاقة ايجابية ما بين احتمال التعرض لحالة من الانتفاع الناقص وما بين اتجاه الافراد نحو الموافقة على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما إذ ان قيمة المعامل تساوي (١,٤٢١٩) وقيمة الخطأ المعياري (٠,٤٣٤٩) وجد ان قيمة معدل الترجيح تساوي (٤,١٤٥١) وهذا يدل على ان الانتفاع الناقص يزداد بنسبة ١٤ ٪ عند الافراد الذين لايوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما، وهذا يدل على ان هؤلاء الافراد الذين يعتقدون ان هناك اوقاتا لا يقومون فيها باي جهد نافع خلال اوقات العمل وبالتالي فالانتاجية هنا معطلة، وكما اظهرت النتائج الاولية حول الانتفاع الناقص بساعات العمل ان هناك هدرا في ساعات العمل، فأن هذه النتيجة تذهب الى تأكيد الاستعداد النفسي للعامل نفسه الى القيام بمزيد من العمل والانتاجية لكن هناك ظروفا لا ارادية تمنعه من ذلك ،وهي كما يعتقد الباحث ظروف تتعلق أداء السوق الخارجة عن مجال ارادته تقف كعائق امام هؤلاء للمزيد من العمل وبالتالي مزيد من الانتاجية.

ويمكن تلخيص نتائج تحليل الانحدار اللوجستي بأن الافراد صغار السن والذين يعملون في مجال الخدمات والمهن الاولية والانتاج و لا يوافقون على ان وظائفهم تتطلب شغلا دائما ويعيلون عددا من الافراد هم اكثر احتمالا للتعرض لحالة من الانتفاع الناقص اكثر من غيرهم من الافراد.

التوصيات

يتقدم الباحث بالتوصيات التالية :-

- يوصي الباحث بأيلاء موضوع الانتفاع الناقص المزيد من الاهتمام وخاصة على مستوى الهيئات التى تعنى بشؤون القوى العاملة.
- العمل على الاهتمام بتطوير مقاييس الانتفاع الناقص، وخاصة بما يتعلق بموضوع الانتفاع الناقص بمستوى الدخل وعدم التوافق ما بين المهنة والمستوى التعليمي.
- توزيع ساعات العمل اليومي بحيث يتم منح العاملين وقت كاف للاستراحة وتناول الطعام وخاصة للعاملين ضمن الوظائف التي تتطلب جهدا بدنيا او تركيز ذهني.
- اعتماد طرق ادارية جديدة تلائم قدرات العاملين لتعظيم الاستفادة من طاقاتهم ومهاراتهم الانتاجية، وذلك بتطبيق نظم الحوافز التشجيعية العادلة
- تطبيق نظم ومعايير الادارة الحديثة في عمليات الانتاج.
- وضع حد ادنى للأجور تتوفر فيه العدالة، كما يوفر للعاملين حياة كريمة ومستوى معيشيا افضل لهم ولأسرهم .
- العمل على دراسة احتياجات سوق العمل الاردني من التخصصات العلمية والمهنية الحالية والمستقبلية، واتاحة هذه الدراسات للمخططين لاعادة ترسيم خطط المؤسسات التعليمة بما يتلاءم مع توجهات الطلبة نحو احتياجات السوق من التخصصات العلمية المستقبلية.

فهرس المراجع

١- محمد عبد الهادي العكل" السكان والقوى العاملة والهجرة "وقائع مؤتمر السكان والاحتياجات الاساسيه في الاردن نظره مستقبليه، عمان ٢٤-٢٦ / ٨ / ١٩٩١

٢- احسان محمد الحسن، فاضل عباس الموارد البشرية ، دار الكتب العالميه للطباعه والنشر، جامعة الموصل، طبعه ٢١، ١٩٨٢

٣- عبدالحميد خرابشه و احمد خلف ملكاوي " الانتاجيه في المؤسسات الصناعيه التي توظف عشرين عاملا فأكثر " مجلة دراسات الجامعة الاردنيه ، المجلد الخامس عشر، العدد ٢، ١٩٨٨ ،

٤- عبد العزيز هيكل" مشاكل قياس الإنتاجية " طبعة أولى، معهد الإنماء العربي، بيروت ١٩٧٦

٥-

International Labor Office "Surveys Of Economically Active Population, Employment, Unemployment And Underemployment: An Ilo Manual On Concepts And Methods " Geneva 1990 .

٦-

Henry S. Shryock, Jacob S. Siegel & Associtcs " The Methodes And Materials Of Demography ", Academic Press Inc, New York, 1976.

٧-

Ghazi M.Farooq & Yaw Ofosu " Population, Labor Force And Employment: Concepts, Trends And Policy Issues "
World Employment Program, Paper No 9 Ilo, Geneva 1992, pp.

٨-

Ernsto Krtis And Joseph Ramos " The Measurment Of Urban Underemployment: A Report On Three Exprimental Surveys" International Labor Review, Vol 113, No. 1. Jan-Feb 1976 .

٩- ليلى احمد خواجه " التعطل المستتر في القطاع العام حالة مصر " وقائع اجتماع الخبراء حول التعطل في دول ألاسكوا التعطل في دول ألا سكوا عمان ، ٢٦-٢٩ تموز ١٩٩٣

١٠ - منظمة العمل العربي / مكتب العمل العربي "التوصيات الدولية حول إحصاءات العمل الصادر عن مكتب العمل الدولي" تعريب إدارة القوى العامله والتدريب المهني، ١٩٨٣

١١- مؤسسة المدن الصناعية التقرير السنوي، عمان / سحاب ١٩٩٣

١٢-

Ghazi M. Farooq "Population And Employment In Developing Countries" Paper Presented To Population And Labor Polices Program, Paper No.1 Geneva 1985 Pp.

١٣-

International Labor Office " Current International Recommendations On Labor Statistics " Geneva 1988

١٤-

Roberto Moreno De Anda
" Inequality At Work, A Comparison Of Underemployment And Stratification Between Mexican-Origin And White Workers" Doctoral Research, Arizona University, United States Of America, 1991.

١٥- دائرة الإحصاءات العامة مسح العماله والبطالة والدخل ١٩٩٣ عمان، تموز ١٩٩٤

١٦-

Joann Prause" Inderemployment: A Social Ecological Prespective" Doctoral Research, University Of Callfornia, Irvine, United States Of America, 1991.

١٧- وزارة العمل " تشريعات العمل "، عمان، ١٩٧٢

١٨-

Cliford C. Clogg & James W. Shockey " Mismatich Between Occupation And Schooling : A Prevalenc Measuer, Recent Trends And Demographic Analyisi ." Demography " Vol No 21, May 1984.

١٩- حرب الخنيطي، عبد الكريم الفايز المسوحات الديموغرافيه والعينات الديموغرافيه، عمان كانون أول ١٩٩٣،

٢٠- وزارة التنمية الاجتماعية " تقرير دراسة الفقر : الوقائع والخصائص " عمان، آب، ١٩٩٣، النتائج.

٢١- جريدة الدستور، عمان، العدد ١٠٢١٤، ٢٨ كانون ثاني ١٩٩٦.

٢٢- بسام سليمان ابو عمرة " خصائص القوى العاملة في الاردن لعام ١٩٩٣ " مجلة العمل ، وزارة العمل، العدد ٦٨، ١٩٩٤.

٢٣- عيسى مصاروة " العوامل المؤثرة في النشاط الاقتصادي للمرأة الاردنية " رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية عمان، الاردن، ١٩٨٢

٢٤- عبدالباري دره " العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة " جامعة اليرموك، دار الفرقان، اربد . ١٩٨٢

-٢٥

International Labor Office " International Labor Conventions And Recommendations 1919-1991" Jeneva, 1991.

-٢٦

Theo, Goedhart And Others " The Poverty Line Concept And Measurement " The Journal Of Human Resources Vol. Xii No. 4 Netherlands 1977 Pp. 503-504

-٢٧

David W . Hosmer,Jr & Stanley Lemeshow :" Applied Logistic Regression " 1st.Edition,John Wiley & Sons Co, U. S. A, 1989.

ملحق رقم (١)

الجامعة الاردنيه

كلية الدراسات العليا

قسم الدراسات السكانيه

استبانة دراسة الاستخدام الأمثل للعمالة

في مدينة عمان الصناعية/ سحاب

١٩٩٤

رقم الاستمارة ☐

اســـم المصنـــع ....

الإنتاج الرئيسي.........................

الصفة القانونية للشركة.......................

عدد العمال الكلي ☐☐☐

ساعات العمل الاسبوعيه ☐☐

جميع البيانـات المطلوبة في هذه الاستمارة هي لأغراض تحضير رسالة ماجستير في الدراسـات السكانية و هي لإغراض البحث العلمي المحض وليس لأي أغراض أخرى وستعامل بسريه مطلقه

القسم الاول

السيد / السيدة لقد تم اختيارك كأحد الذين نود التحدث معهم ونرغب في مساعدتك لنا في ألا جابه عن الاسئله التي سنطرحها عليك

١٠١ ما مهنتك الرئيسيه ؟ (مسمى الوظيفه) المهنة ....

١٠٢ هل تعمل بنظام ☐ المياومه ☐ بعقد ☐ براتب مقطوع ☐ موظف مصنف
☐ بالقطعه ☐ أخرى حدد ....

١٠٣ هل كنت على رأس عملك طوال الأسبوع الماضي ؟ ☐ نعم ☐ لا
⟵ سؤال ٢٠١

١٠٤ ((ساعات العمل الفعلية))
كم عدد ساعات العمل التي اشتغلتها فعليا في جميع الانشطه في

يوم السبت	☐☐	ساعة
يوم الأحد	☐☐	=
يوم الاثنين	☐☐	=
يوم الثلاثاء	☐☐	=
يوم الأربعاء	☐☐	=
يوم الخميس	☐☐	=
المجمـــوع	☐☐	ساعة

١٠٥ (١) (البـاحث: أولا الفعلـي = المحــدد) ⟵
انتقل إلى سؤال ٣٠١

(٢) (الباحث :ثانيا إذا الفعلي اقل من المحدد)
هل سبب الاختلاف ما بين ساعات العمل المعتادة وساعات العمل الفعلية هو
☐ سبب المرض / الاصابه ☐ بسبب عطله / أجازه
☐ بسبب التزامات شخصيه / عائليه

☐ بسبب الالتحاق بدوره تدريبيه الماضي ☐ بدأ العمل خلال الأسبوع
☐ بسبب تخفيض ساعات الإنتاج
☐ بسبب الكساد أو نهاية الموسم ☐ لم يكن هناك مواد خام/معدات / زبائن
☐ أسباب أخرى حدد .... (انتقل لسؤال ٢٠١)

(٣) (الباحث : ثالثا الفعلي اكبر من المعتاد)
☐ بسبب العمل الإضافي
☐ أسباب أخرى حدد......................... (انتقل لسؤال ٣٠١)

١٠٦ هل تبحث عن عمل إضافي أو هل أنت مستعد لقبول عمل إضافي؟ ☐ نعم ☐ لا ←—— (٣٠١)

١٠٧ ما هو نوع العمل الإضافي الذي تبحث عنه أو مستعد لقبوله
☐ العمل الحالي ولكن لساعات أطول ☐ عمل آخر بالاضافه للعمل الحالي ☐ عمل آخر (جديد) لساعات عمل أطول

١٠٨ كم عدد الساعات التي تفضل أن تعملها زيادة على مجموع ساعات العمل الحالي خلال الأسبوع ؟ ☐☐ ساعة
((الباحث انتقل لسؤال ٣٠١))

القسم الثاني : من لم يكن على رأس عمله خلال الأسبوع الماضي

٢٠١ ((ساعات التمل المعتادة)) كم عدد الساعات التي تعملها عادة خلال الأسبوع ؟ ☐☐ ساعة

((إذا كان المجموع في ٢٠١ اكبر من ساعات العمل المحددة من قبل المؤسسة انتقل إلى سؤال ٣٠١))

٢٠٢ هل سبب عملك لأقل من ساعات العمل المحددة هو (أعط سببا واحدا فقط)

☐ لأسباب صحية ☐ بسبب عطله أو أجازه

☐ بسبب الالتزامات العائلية / شخصيه

☐ كنت ملتحقا بدوره تعليميه أو تدريبيه ☐ لم يكن هناك عمل لساعات أطول ☐ بسبب الكساد او نهاية الموسم

☐ لم يكن هناك مواد خام / معدات / زبائن ☐ أسباب أخرى حدد ....

٢٠٣ هل تبحث عن عمل إضافي أو هل أنت مستعد لقبول عمل إضافي؟

☐ نعم ☐ لا ⟵ سؤال ٣٠١

٢٠٤ ما هو نوع العمل الإضافي الذي تبحث عنه أو أنت مستعد لقبوله

☐ العمل الحالي ولكن لساعات أطول ☐ عمل آخر بالاضافه للعمل الحالي ☐ عمل آخر (جديد) لساعات عمل أطول

٢٠٥ كم عدد الساعات التي تفضل ان تعملها زيادة على مجموع ساعات العمل الحالي ؟ ☐☐ ساعة

القسم الثالث :الخصائص الاجتماعية

٣٠١ الجنس ١- ذكر ☐ ٢- انثى ☐

٣٠٢ كم عمرك ألان بالسنوات الكاملة ؟ ☐☐ سنه

٣٠٢ هل أنت ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐ أعزب
(٣٠٥) ←

٣٠٤ كم عدد أبنائك من الذين يعيشون معك ؟ ☐☐

٣٠٥ كم عدد الأشخاص الذين تعيلهم ؟ ☐☐
(الباحث يوضح للمستجيب من هم المعالين)

٣٠٦ كم دخلك الشهري من عملك هذا ؟ ☐☐☐ دينار

٣٠٧ أي من المزايا التاليه تحصل عليها ☐ تامين صحي ☐ مواصلات او بدل مواصلات ☐ راتب الثالث عشر والرابع عشر
☐ ضمان اجتماعي ☐ صندوق ادخار ☐ اية مزايا أخرى
....

٣٠٨ ما أعلى مرحله دراسية أكملتها بنجاح ؟ ☐ أمي ☐ ابتدائي ☐
إعدادي ☐ دبلوم صناعي☐ ثانوي
☐ كلية مجتمع☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٣٠٩ كم عدد سنوات الدراسة لغاية آخر سنه دراسية أكملتها بنجاح ؟
(مجموع سنوات الدراسة) ☐☐ سنه

٣١٠ كيف تقيم درجة استفادة المصنع من قدراتك المهنية في مجال تخصصك؟
☐ فائده معقولة ☐ غير مفيدة ☐ غير مفيدة بالمرة

٣١١ هل أنت راض عن عملك ؟ ☐ راض للغاية ☐ راض ☐ غير راض
☐ غير راض بالمرة

٣١٢ هل عملك ؟ (للمؤهلات العلمية فقط) ☐ في مجال تخصصك
☐ له علاقة قويه بتخصصك
☐ علاقته ضعيفة بتخصصك ☐ ليس له علاقة بالتخصص مطلقا

٣١٣ إلى أي مدى تتفق مع الآراء التالية حول تجربتك بالعمل

		أوافق بشده	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بالمرة
١	أمارس ما تعلمته في دراستي					
٢	أتستطيع تطبيق مهاراتي في العمل					
٣	وظيفتي تتطلب شغلا دائما					
٤	استمتع بذهابي إلى العمل					
٥	وظيفتي ذات تحد					
٦	اكافأ على عملي الجيد					
٧	وظيفتي ذات مسئوليه					
٨	ترقيتي تعتمد على الأداء الوظيفي					
٩	راتبي متناسب مع الوظيفة					

٣١٤ ما نوع المسكن ؟ ☐ شقه في عمارة ☐ دار مستقلة
☐ فيلا ☐ أخرى.......

٣١٥ هل المسكن مملوك ام مستأجر؟ ☐ مملوك ⟵ (٣١٧)
☐ مستأجر ⟵ (٣١٦) ☐ اخرى ....

٣١٦ قيمة الايجار الشهري ☐☐☐

٣١٧ كم عدد الغرف الكلي في المسكن ؟ ☐ غرفه

٣١٨ كم عدد الغرف المستخدمه للنوم ؟ ☐ غرفه

٣١٩ أين يقع مكان السكن ؟ ....

٣٢٠ هل أنت عامل وافد ☐ نعم ☐ لا ⟵ (٢٢٢)

٣٢١ هل أنت ؟ ☐ سوري ☐ مصري ☐ عراقي
☐ عربي أخرى حدد .... ☐ أجنبي حدد ....

انتهت..........وشكرا

ملحق رقم (٢)

حضرة السيد

تحيه طيبه وبعد ،

ان السيد عبدالمنعم عمر طالب ماجستير في قسم الدارسات السكانية بكلية الاداب في الجامعة الاردنية مكلف بدراسة بعض النواحي التطبيقيه المتعلقه بمؤسستكم الكريمه .

وحيث اننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعه وكلياتها وطلبتها في كل مايعود بالنفع والخير على الامة والبلد .

جئنا املين التفضل بتقديم التسهيلات الممكنه للطالب المذكور علما بأن اية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكتمان و لن تناقش الا بشكل محدد وفي المحيط الاكاديمي البحت

مع جزيل الشكر والاحترام

رئيس قسم الدراسات السكانيه

د . حرب الحنيطي

Abstract

Underutilization Of Labor In Industrial Sector : Case Study Of Industries Located At Amman Industrial Estate

By : Abed Al-Mon'em O. Mustafa

Supervised by : Prof. Harb A. Hunaiti

One of the problems that labor force encounters , is underutilization, it has had the keen international attention for long ago. Nevertheless, the development of its measures is still quit at premature stage, even though this problem goes parallel to unemployment in terms of it's effect on the production process, rarely did it got the concern in the field of research it deserves .

٤٧١٠٣٥

The term underutilization of labor was used in this study as general concept referring to underemployment , which is the case that exist when person's employment is inadequate in relation to specified norms or alternative employment , account being taken of his or her occupational skills (training and working experience).

The research studies the variables that has a significant relationship with the risk of underemployment, in the form of visible underemployment , mismatch and finally by level of income .

Where any individual who works for less than normal duration of work for involuntary (economically) reasons, or any individual whose occupation doesn't match his level of education measured in term of the mean of completed years of schooling plus one standard deviation for each occupational group, and any individual whose income is less than poverty line are considered underemployed .

The initial results showed significant relationship between underemployment and sex , academic level , occupation and age of individual .

Several statistical methods such as crosstabes and logistic regression where implemented to pinpoint the most probable determents of this phenomenon . This study showed that more than 60% of the sample were underemployed in one or more of the three forms of underemployment.

Hence forth , in summary , the results showed that youngsters working in service , craft , plant and machinery and in elementary occupation , and who disagree that they have full jobs are the most susceptible to be underemployed.